

**GUÍA DE AUTOEVALUACIÓN ORGANIZACIONAL
CON EL MODELO CAF.
(Basado en la versión CAF 2020).**

Sector Municipal

NOMBRE DE LA ORGANIZACIÓN

JUNTA DE DISTRITO MUNICIPAL LA SIEMBRA

FECHA:

10/07/2024

Documento Externo
SGC-MAP

MODELO CAF: EL MARCO COMÚN DE EVALUACIÓN.

Presentación.

El Modelo CAF (*Common Assessment Framework*) Marco Común de Evaluación ha sido diseñado por los países miembros de la Unión Europea, como una herramienta para ayudar a las organizaciones del sector público en la implementación y utilización de técnicas de gestión de calidad total para mejorar su rendimiento y desempeño. Como Modelo de Excelencia, el CAF ofrece un marco sencillo, fácil de usar e idóneo para que las organizaciones del sector público transiten el camino de la mejora continua y desarrollen la cultura de la excelencia.

La aplicación del Modelo CAF está basada en la Autoevaluación Institucional, y con la finalidad de facilitar ese proceso en los entes y órganos del sector público dominicano, el Ministerio de Administración Pública (MAP) ha elaborado esta *Guía de Autoevaluación Institucional*, que aborda el análisis de la organización a la luz de los 9 Criterios y 28 Subcriterios del CAF, el apoyo de una serie de ejemplos, que sirven de referencia en la identificación de los Puntos Fuertes y las Áreas de Mejora de la organización, en base a la actualización del Modelo CAF en su versión 2020.

A partir de los puntos fuertes y áreas de mejora identificados, la organización, mediante el consenso, puede medir el nivel de excelencia alcanzado, utilizando los paneles de valoración propuestos por la metodología CAF para los Criterios Facilitadores y de Resultados y elaborar su Informe de Autoevaluación y un Plan de Mejora cuyo objetivo es, emprender acciones de mejora concretas que impulsen a elevar los niveles de calidad en la gestión y en la prestación de los servicios a los ciudadanos.

La primera versión de la guía se elaboró en el año 2005, bajo la asesoría de María Jesús Jiménez de Diego, Evaluadora Principal del Departamento de Calidad de la Agencia Estatal de Evaluación de las Políticas Públicas y la Calidad de los Servicios (AEVAL), de España.

Santo Domingo, marzo 2021.

INSTRUCCIONES PARA COMPLETAR ESTA GUÍA.

Evaluación Individual.

1. Antes de iniciar el proceso de autoevaluación institucional, recomendamos repasar el documento informativo sobre el Modelo CAF “**Capacitación a Equipos de Autoevaluadores para el Mejoramiento de la Calidad en la Administración Pública**” elaborado por el MAP y que aparece en la página Web. Esto le ayudará a afianzar los conceptos ligados a la excelencia y la mejora continua y, por consiguiente, la importancia de la autoevaluación. Además, servirá como material de consulta en caso de dudas.
2. Leer la definición de Criterios y Subcriterios para entender de qué se trata y procurar cualquier tipo de aclaración necesaria. Cada uno de los miembros del Comité de Calidad analiza los criterios, trabajando uno a la vez.

3. Revisar los ejemplos de cada Subcriterio para identificar si las acciones de la organización se asemejan o no a la experiencia planteada en el ejemplo.

En la columna de **Puntos Fuertes**, relatar los avances que puede evidenciar la organización con respecto a lo expresado por el ejemplo. Señalar la(s) **evidencia(s)** que sustenta el punto fuerte y recopilar la información para fines de verificación.

4. En la columna **Áreas de Mejora**, enunciar todo aquello, relacionado con el ejemplo, en donde la organización no tenga o no pueda evidenciar avance. Sin hacer propuestas de mejora, describir las áreas de mejora en negativo: “No se ha realizado...” en los criterios facilitadores, “No se ha medido...” en los criterios de resultados; o “no se evidencia” para los casos en los que la Organización realice acciones o mediciones de las cuales no posee los soportes.
5. En casos de que la organización muestre avances parciales en el ejemplo, registrar los avances en la Columna de Puntos Fuertes, indicando las evidencias que sustentan la afirmación. En la columna de Áreas de Mejora, señalar la parte referente a lo que aún no ha realizado.
6. Para asegurar una Autoevaluación efectiva, antes de pasar a la sesión de consenso con el resto del Equipo Auto-Evaluador, asegúrese de haber analizado y completado todos los Criterios y Subcriterios.

Evaluación de consenso:

Una vez completada la evaluación individual, el Comité de Calidad deberá reunirse para revisar la Autoevaluación, analizar todas las fortalezas con las evidencias identificadas y las áreas de mejora por Subcriterio, y luego de completado el consenso, elaborar el Informe de Autoevaluación y el Plan de Mejora.

CRITERIOS FACILITADORES.



CRITERIO I: LIDERAZGO

Considere qué están haciendo el liderazgo de la organización para lograr lo siguiente:

SUBCRITERIO I.1. Dirigir la organización desarrollando su misión, visión y valores.


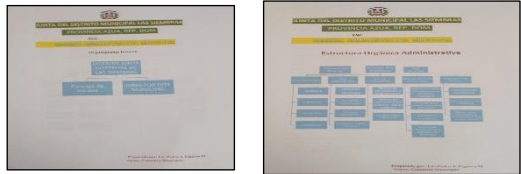
Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>Los líderes (máxima autoridad ejecutiva, directores, supervisores) en la Entidad Municipal:</p> <p>1) Formulan y desarrollan un marco institucional (misión, visión y valores), definido y elaborado con la participación de los empleados y grupos de interés relevantes, asegurando que estén alineados a las estrategias nacionales, teniendo en cuenta la digitalización, las reformas del sector público y la agenda nacional. Ejemplos: Constitución, normativas vigentes, Planes sectoriales, Estrategia Nacional de Desarrollo (END), Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), Plan Nacional Plurianual del Sector Público (PNPSP).</p>	<p>Formulación del marco institucional</p> <p>Misión: Promover el desarrollo y la integración de su territorio, el mejoramiento sociocultural de sus habitantes y la participación efectiva de las comunidades en el manejo de los asuntos públicos locales, a los fines de obtener como resultado mejorar la calidad de vida, preservando el medio ambiente, los patrimonios históricos y culturales, así como la protección de los espacios de dominio público.</p> <p>Visión: Ser una entidad que contribuya con el progreso de sus comunidades con la participación de sus ciudadanos estableciendo prioridades en la solución de los problemas y sus necesidades, garantizando la transparencia en el manejo de los recursos locales realizando las inversiones necesarias que contribuyan con nuestra misión y que satisfaga las demandas de nuestros ciudadanos. Valores: Ser una entidad que maneje los recursos con respeto, con solidaridad hacia nuestros munícipes, comprometida a tener una administración transparente, innovando en los servicios y enfrentar la problemática de nuestros ciudadanos, asegurando el bienestar de cada habitante con equilibrio, esmero y dedicación.</p>	<p>Se realizado y se evidencia.</p>

	 	
<p>2) Han establecido el marco de valores institucionales alineado con la misión y la visión de la organización, respetando los principios constitucionales.</p>	<p>El marco de valores ha sido revisado y actualizado periódicamente para asegurar su vigencia y relevancia, adaptándose a los cambios en el entorno y las necesidades de la organización.</p>  	<p>Se evidencia y fue realizado.</p>
<p>3) Garantizan una comunicación y socialización de la misión, visión, valores, objetivos estratégicos y operativos con todos los empleados de la organización y otras partes interesadas.</p>	<p>Se ha implementado un sólido proceso de comunicación y socialización de su planificación estratégica, involucrando a todos los grupos de interés y asegurando que sus empleados comprendan y se alineen con la misión, visión, valores y objetivos de la organización.</p> 	<p>Se ha realizado y se evidencia.</p>
<p>4) Revisan periódicamente la misión, la visión, los valores y las estrategias para adaptarlos a los</p>	<p>Se realiza un monitoreo constante de su entorno y revisa periódicamente su planificación estratégica</p>	<p>Se ha realizado y se evidencia.</p>


<p>cambios en el entorno externo, por ejemplo: la transformación digital, cambio climático, reformas del sector público, desarrollos demográficos, impacto de las tecnologías inteligentes y las redes sociales, protección de datos, cambios políticos y económicos, divisiones sociales, necesidades y puntos de vista diferenciados de los clientes, pautas para la protección de datos, otros). Asegurando el efectivo funcionamiento de la organización y su preparación para nuevos desafíos.</p>	<p>para asegurar que siga siendo relevante y efectiva en el cumplimiento de su misión y visión, y en la atención de las necesidades cambiantes de la comunidad.</p> 	
<p>5) Procuran contar con un sistema para gestionar la prevención de comportamientos no éticos, (conflictos de intereses, corrupción, etc.), apoyado en los reglamentos establecidos para compras, asignación y ejecución presupuestaria, rendición de cuentas y transparencia; a la vez que se instruye al personal en cómo identificar estos conflictos y enfrentarlos.</p>	<p>No se evidencia.</p>	<p>No se ha realizado.</p>
<p>6) Refuerzan la confianza mutua, la lealtad y respeto, entre todos los miembros de la organización (líderes, directivos y empleados).</p>	<p>Ha implementado diversas estrategias para reforzar la confianza mutua, la lealtad y el respeto entre todos los miembros de la organización, lo que contribuye a un ambiente laboral positivo y al logro de los objetivos institucionales.</p> 	<p>Se realiza y se evidencia.</p>

Subcriterio 1.2 Gestionar la organización, su rendimiento y su mejora continua.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
----------	---	-----------------

<p>Los líderes (máxima autoridad ejecutiva, directores, supervisores) en la Entidad Municipal:</p> <p>1) Aseguran que la estructura aprobada se haya expresado en un organigrama con su descripción en un manual de organización y funciones y que estos documentos se socialicen con todo el personal y se implementen en todos los procesos de la entidad municipal, incluyendo que las nóminas estén estructuradas en función de las unidades aprobadas (con especial atención a las áreas de Planificación y Desarrollo, Planeamiento urbano y Compras y Contrataciones).</p>	<p>El organigrama y el manual son socializados con todo el personal del Ayuntamiento a través de capacitaciones asegurando que todos comprendan la estructura y sus roles. Ha implementado un sistema integral para asegurar que su estructura orgánica aprobada se exprese en documentos formales, se socialice adecuadamente y se aplique en todos los procesos de la entidad, incluyendo la gestión de personal.</p> 	<p>Se realiza y se evidencia]</p>
<p>2) Gestionan en base a un manual de funciones con responsabilidades definidas por áreas, donde se establecen las competencias definidas para garantizar la agilidad de la organización, un manual socializado con todo el personal.</p>	<p>La junta De Distrito Municipal La Siembra cuenta con un manual de organización y funciones que define claramente las competencias, responsabilidades y objetivos de cada unidad organizativa.</p> 	<p>Se evidencia y se realiza.</p>
<p>3) Definen objetivos y resultados cuantificables para todos los niveles y áreas; con indicadores para medir y evaluar el desempeño y el impacto de la organización.</p>	<p>Se realiza un seguimiento periódico del avance en el cumplimiento de los objetivos y metas, a través de informes de gestión y revisiones por la dirección. Se realizaron evaluaciones de desempeño.</p> <p>EVALUACION DE DESEMPEÑO.pdf</p>	<p>Se evidencia y se realiza.</p>



<p>4) Impulsan la conformación del Consejo de Desarrollo Municipal, con sus funciones definidas en consenso con el Concejo de Regidores.</p>	<p>Ha impulsado la conformación del Consejo de Desarrollo Municipal, definiendo sus funciones en consenso con el Concejo de Regidores y dotándolo de un marco normativo y operativo que garantiza su efectivo funcionamiento como instancia de participación ciudadana en la planificación y desarrollo local.</p> 	<p>Se evidencia y se realiza.</p>
<p>5) Cuentan con un sistema de gestión para el seguimiento del rendimiento de la entidad de gobierno local de acuerdo con las funciones institucionales, los servicios comunitarios y expectativas de los grupos de interés y las necesidades diferenciadas de los munícipes y clientes.</p>	<p>La Junta De Distrito Municipal La Siembra cuenta con un sistema integral de gestión del rendimiento que le permite hacer un seguimiento efectivo de su desempeño, atender las necesidades diferenciadas de los munícipes y grupos de interés, y orientar sus esfuerzos hacia la mejora continua de los servicios municipales.</p> <p>EVALUACION DE DESEMPEÑO.pdf</p>	<p>Se evidencia y se realiza.</p>
<p>6) Usan sistemas de información de gestión, de control interno y de gestión de riesgos para el monitoreo permanente de los logros estratégicos y operativos de la organización.</p>	<p>Se utiliza el Sistema de Información de Gestión (SISMAP).</p> 	<p>No se ha realizado los sistemas control interno y de gestión de riesgos para el monitoreo permanente de los logros estratégicos y operativos de la organización.</p>
<p>7) Designan un enlace responsable del sistema y realizan mensualmente reuniones con los encargados de área para socializar los avances en</p>	<p>Tenemos un analista que nos da el seguimiento Santa Manzanillo.</p> 	<p>Se evidencia y realiza.</p>

<p>el SISMAP Municipal e identifican buenas prácticas en los gobiernos municipales colindantes.</p>		
<p>8) Aplican los principios de gestión de la Calidad Total (planifican, desarrollan, controlan y actúan a tiempo) o se tienen instalados sistemas de gestión de calidad o de certificación como el CAF, el EFQM, la Norma ISO 9001, etc.</p>	<p>No evidencia.</p>	<p>No se realiza.</p>
<p>9) Implementan una estrategia de administración electrónica, alineada con las estrategias y los objetivos operativos de la organización.</p>	<p>No se evidencia.</p>	<p>No se realiza.</p>
<p>10) Aseguran las condiciones adecuadas para el desarrollo de los procesos, la gestión de proyectos y el trabajo en equipo.</p>	<p>Se han establecido procedimientos claros para la gestión de proyectos, incluyendo la identificación de riesgos y la evaluación del impacto en la comunidad.</p> 	<p>Se evidencia y se realiza.</p>
<p>11) Confirman una efectiva comunicación externa a todos los grupos de interés; e interna, en toda la organización, a través del uso de medios de mayor alcance a la población, incluidas las redes sociales.</p>	<p>Se utiliza una variedad de medios y plataformas para comunicarse efectivamente con todos los grupos de interés y en toda la organización. Mediante una página en Facebook. https://www.facebook.com/profile.php?id=61561194900604&mibextid=ZbWKwL</p>	<p>Se evidencia y se realiza.</p>
<p>12) Muestran su compromiso con la innovación, promoviendo la cultura de mejora continua y fomentando la retroalimentación de los empleados.</p>	<p>Se utiliza el Sistema de Monitoreo y Evaluación de la Gestión Municipal (SISMAP) para dar seguimiento a los avances y resultados de sus iniciativas de mejora continua, mediante talleres impartidos por Stefany Familia Alcántara.</p>	<p>Se evidencia y se realiza.</p>


		
<p>13) Comunican las iniciativas de cambio y los efectos esperados a los empleados y grupos de interés relevantes, previo a la implementación de los mismos.</p>	<p>La Junta De Distrito Municipal La Siembra realiza sesiones informativas y talleres con todo el personal para presentar y explicar las iniciativas de cambio que se implementarán.</p> 	<p>Se evidencia y se realiza.</p>

Subcriterio I.3 Inspirar, motivar y apoyar a las personas en la organización y actuar como modelo de referencia.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>1) Los líderes (máxima autoridad ejecutiva, directores, supervisores) en la Entidad Municipal:</p>	<p>Los líderes municipales supervisan y ejecutan soluciones para la mejoría de la comunidad.</p> 	<p>Se evidencia y se realiza.</p>

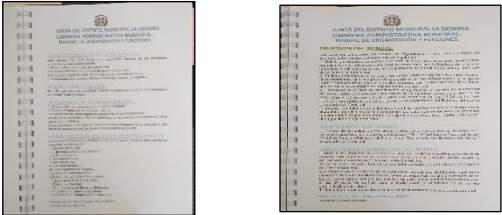
<p>2) Predican con el ejemplo, actuando personalmente en consonancia con los objetivos y valores establecidos, estimulando la creación de equipos de mejoras y participando en actividades que realiza la organización que promuevan, por ejemplo: mostrando integridad, sentido, respeto, participación, innovación, empoderamiento, precisión, responsabilidad, agilidad, etc.</p>	<p>Los líderes y directivos del Ayuntamiento actúan con honestidad, transparencia y coherencia entre lo que dicen y hacen. Predica con el ejemplo, actuando de manera coherente con sus valores y estimulando la participación, innovación y empoderamiento de sus equipos de trabajo, con el objetivo de brindar un servicio público de excelencia a la comunidad.</p> 	<p>Se evidencia y se realiza.</p>
<p>3) Inspiran a través de una cultura de respeto y de liderazgo impulsada por la innovación y basada en la confianza mutua y la apertura para contrarrestar cualquier tipo de discriminación, fomentando la igualdad de oportunidades y abordando las necesidades individuales y las circunstancias personales de los empleados.</p>	<p>Se ha implementado políticas y códigos de conducta que promueven el trato respetuoso y cordial entre todos los miembros de la organización, independientemente de su cargo o posición.</p> 	<p>Se evidencia y se realiza.</p>
<p>4) Informan y se consultan los empleados, de forma regular o periódica, sobre asuntos claves relacionados con la organización por medio de reuniones, circulares, murales informativos, encuestas, buzones de sugerencias y/o redes sociales.</p>	<p>Se informan sobre el desempeño y resultados de la del ayuntamiento, Compartir logros y áreas de mejora fomenta la transparencia y el sentido de pertenencia. Además, de una comunicación descendente abarca un amplio espectro de información estratégica, operativa y cultural que mantiene informados, alineados y motivados a los empleados. Una comunicación efectiva en estos temas es clave para el éxito organizacional.</p>	<p>Se evidencia y se realiza.</p>

		
<p>5) Empoderan al personal y le brindan apoyo para el desarrollo de sus tareas, planes y objetivos, proporcionándoles retroalimentación oportuna, para mejorar el desempeño, tanto grupal como individual.</p>	<p>Los empleados reciben apoyo y empoderamiento por parte del ayuntamiento para el desarrollo de sus tareas, planes y objetivos.</p> 	<p>Se evidencia y se realiza.</p>
<p>6) Motivan, fomentan y empoderan a los empleados, mediante la delegación de autoridad, responsabilidades y competencias, incluso en la rendición de cuentas.</p>	<p>la delegación de autoridad y responsabilidades, junto con un sistema de rendición de cuentas, es una herramienta poderosa para motivar, desarrollar y empoderar a los empleados. Cuando se implementa de manera efectiva, beneficia tanto a los individuos como a el ayuntamiento en su conjunto.</p> 	<p>Se realiza y se evidencia.</p>
<p>7) Promueven una cultura de aprendizaje para estimular a que los empleados desarrollen sus competencias y se adapten y cumplan con nueva demandas y requisitos (anticipándose y adaptándose a los cambios).</p>	<p>La Junta De Distrito Municipal La Siembra fomenta una cultura que valora el aprendizaje continuo, lo que permite a los empleados desarrollar sus competencias y adaptarse a los cambios, anticipándose a las nuevas demandas del mercado.</p>	<p>Se evidencia y se realiza.</p>

		
8) Reconocen y premian los esfuerzos, tanto individuales como de los equipos de trabajo.	No se evidencia.	No se realizan.

Subcriterio 1.4 Gestionar relaciones efectivas con las autoridades políticas y otros grupos de interés.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>Los líderes (máxima autoridad ejecutiva, directores, supervisores) en la Entidad Municipal:</p> <p>1) Analizan y monitorean las necesidades y expectativas de los grupos de interés, incluidas las autoridades políticas relevantes, definiendo sus principales necesidades, tanto actuales como futuras y compartir estos datos con la organización.</p>	<p>Se prioriza el entendimiento de las necesidades de sus grupos de interés, especialmente de las autoridades políticas, como insumo clave para la toma de decisiones informadas y la alineación de sus objetivos con las demandas del municipio.</p> 	Se evidencia y se realiza.
2) Desarrollan y mantienen relaciones proactivas con las autoridades políticas de la comunidad.	La Junta De Distrito Municipal La Siembra priorizan el desarrollo de relaciones proactivas y de mutuo beneficio con las autoridades políticas relevantes, lo que le permite alinear sus objetivos, aprovechar oportunidades de colaboración y adaptarse a las dinámicas del entorno político local.	Se evidencia y se realiza.

		
<p>3) Identifican las políticas públicas relevantes para la organización y las incorporan a la gestión.</p>	<p>Se realiza un análisis exhaustivo del marco legal y normativo que rige al municipio, incluyendo leyes, decretos, ordenanzas y reglamentos. Esto permite identificar los principales lineamientos de política pública aplicables en el ayuntamiento.</p> 	<p>Se evidencia y se realiza.</p>
<p>4) Alinean el desempeño de la organización con las políticas públicas, territoriales, sectoriales y las decisiones políticas.</p>	<p>La Junta De Distrito Municipal La Siembra hace un esfuerzo sistemático por identificar, alinear e implementar las políticas públicas, territoriales y sectoriales relevantes, contribuyendo así al logro de los objetivos de desarrollo del municipio. Mediante reuniones con autoridades para el desarrollo de la comunidad.</p> 	<p>Se evidencia y se realiza.</p>

Documento Externo
SGC-MAP

<p>5) Gestionan y desarrollan asociaciones con grupos de interés importantes (ciudadanos, organizaciones no gubernamentales, grupos de presión y asociaciones profesionales, industria, otras autoridades públicas, entidades del sector municipal, etc.).</p>	<p>Se prioriza el desarrollo de asociaciones colaborativas y de mutuo beneficio con los grupos de interés, reconociendo su importancia para la legitimidad, eficacia y sostenibilidad de la gestión municipal para buscar la mejoría para la comunidad.</p> 	<p>se evidencia y se realizan.</p>
<p>6) Participan en actividades organizadas por asociaciones profesionales, organizaciones representativas y grupos de presión.</p>	<p>Se reconoce la importancia de participar y colaborar con las asociaciones profesionales, organizaciones representativas y grupos de presión para enriquecer su gestión, fortalecer alianzas y contribuir al desarrollo del municipio.</p> 	<p>Se evidencia y se realiza.</p>
<p>7) Promueven la conciencia pública, mantener la buena reputación y el reconocimiento de la organización; se cuenta con un desarrollo de marketing/publicidad centrado en las necesidades de los grupos de interés y los servicios que brinda.</p>	<p>La junta de Distrito Municipal la Siembra tiene página de Facebook para tener una buena reputación y transparencia. https://www.facebook.com/profile.php?id=61561194900604&mibextid=ZbWKwL</p>	<p>Se evidencia y se realiza.</p>

CRITERIO 2: ESTRATEGIA Y PLANIFICACIÓN.

Considere lo que la organización está haciendo para lograr lo siguiente:

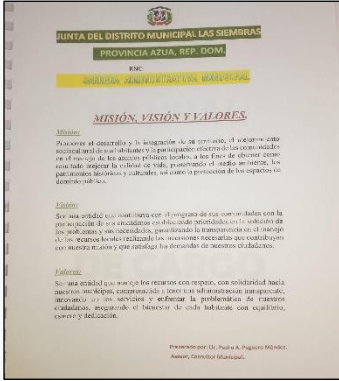
SUBCRITERIO 2.1. Identificar las necesidades y expectativas de los grupos de interés, el entorno, así como la información relevante para la gestión.



Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>La Entidad Municipal: 1) Analiza el entorno, los cambios locales, nacionales e internacionales de incidencia en la gestión del gobierno local, con la participación del Concejo de Regidores y/o los vocales.</p>	<p>La Junta De Distrito Municipal La Siembra adopta un enfoque proactivo y participativo para analizar su entorno y adaptarse a los cambios, con el fin de mantener la relevancia y efectividad de su gestión municipal.</p> 	<p>Se evidencia y se realiza.</p>
<p>2) Identifica a todos los grupos de interés relevantes y realiza levantamientos periódicos de sus necesidades y expectativas.</p>	<p>Ajusta los servicios, programas y políticas municipales para responder de manera más efectiva a las demandas de los grupos de interés.</p> 	<p>Se evidencia y se realiza.</p>
<p>3) Analiza las reformas públicas sectoriales para revisar/redefinir estrategias efectivas en beneficio</p>	<p>Implementan cambios en la estructura organizacional, procesos y sistemas para responder de manera efectiva a las reformas sectoriales.</p>	<p>Se evidencia y se realiza.</p>



<p>del municipio o demarcación, con la participación del Concejo de Regidores y/o los vocales.</p>		
<p>4) Analiza el desempeño interno y las capacidades de la organización, enfocándose en las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas (riesgos internos y externos), por ejemplo: análisis FODA, gestión de riesgos, etc.</p>	<p>No se evidencia.</p>	<p>No se ha realizado.</p>
<p>5) Implementa el proceso de consulta ciudadana y Cabildo Abierto para la Planificación del Presupuesto participativo, con la publicidad de los actos.</p>	<p>Se implementan el proceso de consulta ciudadana y Cabildo Abierto para la Planificación del Presupuesto Participativo, con la publicidad de los actos.</p> 	<p>Se evidencia y se realiza.</p>

SUBCRITERIO 2.2. Elaborar la estrategia y la planificación, teniendo en cuenta la información recopilada.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>La Entidad Municipal: 1) Desglosa la misión y visión en objetivos estratégicos (largo y mediano plazo) y operativos (concretos y a corto plazo) definidos, basados en las prioridades, el desarrollo local y en apoyo a las estrategias nacionales y sectoriales (Estrategia Nacional de Desarrollo y planes de desarrollo territorial y/o sectoriales).</p>	<p>Objetivos Estratégicos (Largo y Mediano Plazo) Basados en la Misión: - Promover el desarrollo integral y la integración del territorio municipal. - Mejorar las condiciones socioculturales de los habitantes del municipio. - Fomentar la participación efectiva de las comunidades en el manejo de los asuntos públicos locales. Basados en la Visión:</p>	<p>Se evidencia y se realiza.</p>

	<ul style="list-style-type: none"> - Contribuir al progreso de las comunidades mediante la participación ciudadana. - Establecer prioridades en la solución de problemas y necesidades de los ciudadanos. - Garantizar la transparencia en el manejo de los recursos locales. <p>Objetivos Operativos (Concretos y a Corto Plazo) Basados en los Objetivos Estratégicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Implementar planes de desarrollo territorial que integren las diferentes comunidades. - Ejecutar programas de mejora en educación, salud, cultura y deporte para la población. - Crear espacios y mecanismos de participación ciudadana en la toma de decisiones. 	
<p>2) Involucra a los grupos de interés en la formulación del Plan de Desarrollo Municipal, Plan Estratégico, Plan Operativo Anual dando prioridad a sus expectativas y necesidades. Mantiene actualizado el Plan Municipal de Desarrollo asegurando que se incluya un eje de fortalecimiento de la entidad de gobierno local.</p>	<p>La Junta De Distrito Municipal La Siembra implementación de un proceso de consulta ciudadana y Cabildo Abierto, junto con la actualización periódica del Plan Municipal de Desarrollo, asegura que las necesidades y expectativas de la comunidad se incluyan en la formulación y ejecución de los planes de desarrollo municipal, fortaleciendo así la entidad de gobierno local.</p>	<p>Se evidencia y se realiza.</p>



		
<p>3) Incentiva la participación de la comunidad en la elaboración del presupuesto participativo, con mecanismos que garanticen un mayor acceso al proceso y la información de su ejecución.</p>	<p>El Ayuntamiento incentiva la participación de la comunidad en la elaboración del presupuesto participativo a través de diversos mecanismos que garantizan un mayor acceso al proceso y la información sobre su ejecución.</p> 	<p>Se evidencia y se realiza.</p>
<p>4) Ha conformado la Comisión Permanente de Género con el objetivo de definir y articular políticas municipales para la igualdad y la equidad de género, con un plan de trabajo para el año de acceso público a través del portal web del gobierno local.</p>	<p>No se evidencia.</p>	<p>No se ha realizado.</p>
<p>5) Toma en cuenta aspectos de sostenibilidad, gestión ambiental, responsabilidad social, por ejemplo: actividades de reforestación, acciones orientadas a la reducción de consumo de energía,</p>	<p>Se toma en cuenta aspectos de sostenibilidad, gestión ambiental y responsabilidad social en sus actividades y proyectos, con el objetivo de reducir el impacto ambiental, promover la igualdad y la inclusión social, y</p>	<p>se evidencia y se realiza.</p>

<p>consumo de combustible, utilización de energía renovable.</p>	<p>fomentar un desarrollo sostenible en el municipio, adjunto de los estudiantes para así tener un distritito libre de contaminación.</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around;">   </div>	
<p>6) Asegura la disponibilidad de recursos para una implementación efectiva del plan, por ejemplo: presupuesto anual, plan anual de compras para las licitaciones correspondientes, previsión de fondos, gestión de donaciones, etc.</p>	<p>No se evidencia.</p>	<p>No se ha realizado.</p>

SUBCRITERIO 2.3. Comunicar, implementar y revisar estrategias y planes.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>La Entidad Municipal: 1) Implanta la estrategia y la planificación mediante la definición de las prioridades, estableciendo el marco temporal, los procesos, proyectos y estructura organizativa adecuados; tomando en cuenta el desarrollo de la comunidad y los servicios que brinda la organización.</p>	<p>Se implementan estrategias y planificación basada en la definición de prioridades, el establecimiento del marco temporal, los procesos, proyectos y estructura organizativa adecuados, tomando en cuenta el desarrollo de la comunidad y los servicios que brinda la organización.</p>	<p>Se evidencia y se realiza.</p>

		
<p>2) Distribuye planes y tareas con sus respectivos indicadores para las diferentes áreas de la organización, partiendo de los objetivos estratégicos y operativos.</p>	<p>Aplican un proceso de planificación estratégica y operativa, distribuyendo planes y tareas con indicadores de desempeño en las diferentes áreas, para lograr los objetivos establecidos de manera efectiva y eficiente.</p> 	<p>Se evidencia y se realiza.</p>
<p>3) Comunica eficazmente al personal sobre las estrategias, los planes operativos y la rendición de cuentas con los resultados alcanzados.</p>	<p>Aplican estrategias de comunicación efectiva que mantiene informado y alineado al personal con la planificación estratégica y operativa, y rinde cuentas de manera transparente sobre los resultados alcanzados, fomentando así el compromiso y la participación del equipo.</p> 	<p>Se evidencia y se realiza.</p>

<p>4) Socializa con los grupos de interés y el Concejo, los objetivos, planes y tareas, así como la ejecución de los mismos, logros y metas alcanzadas, con una cultura de rendición de cuentas y transparencia de cara a los ciudadanos.</p>	<p>Se mantiene una comunicación efectiva y transparente con los grupos de interés y el Concejo, rindiendo cuentas de manera regular sobre el avance y resultados de sus planes y tareas, fomentando así una cultura de mejora continua y confianza con la ciudadanía.</p> 	<p>Se evidencia y se realiza.</p>
<p>5) Realiza un monitoreo, medición y/o evaluación periódica de los logros de la organización en todos los niveles, con los responsables de los mismos (direcciones, departamentos, personal) para conocer el nivel de avance alcanzado y realizar los ajustes o cambios necesarios.</p>	<p>El ayuntamiento distrital realiza un monitoreo, medición y evaluación periódica de los logros de la organización en todos los niveles para conocer el nivel de avance alcanzado y efectuar los ajustes o cambios necesarios.</p> 	<p>Se evidencia y se realiza.</p>

SUBCRITERIO 2.4. Gestionar el cambio y la innovación para garantizar la agilidad y la resiliencia de la organización.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>La Entidad Municipal: 1) Identifica las necesidades de cambio y posibles impulsores de innovaciones considerando la oportunidad de aplicación de las tecnologías.</p>	<p>Identifican eficazmente las necesidades de cambio y los impulsores de innovaciones, aprovechando las oportunidades que ofrecen las tecnologías modernas para mejorar sus operaciones y servicios.</p>	<p>Se evidencia y se realizan.</p>


		
<p>2) Construye una cultura impulsada por la innovación y crea un espacio para el desarrollo entre organizaciones, por ejemplo: a través de la formación, el benchmarking/benchlearning, laboratorios de conocimiento, autoevaluaciones basadas en el Modelo CAF, etc.</p>	<p>Implementan estas estrategias que se puede construyen una cultura sólida de innovación y establecen un entorno propicio para el desarrollo continuo, tanto internamente como en colaboración con otras organizaciones. Esto no solo mejora la eficiencia y efectividad de la organización, sino que también aumenta su capacidad para adaptarse y prosperar en un entorno en constante cambio.</p> 	<p>Se evidencia y se realiza.</p>
<p>3) Cuenta con una política de innovación, comunica sus objetivos y resultados de ejecución a todos los grupos de interés relevantes.</p>	<p>Implementan una política de innovación bien definida y comunican sus objetivos y resultados de manera efectiva no solo fortalece la cultura de innovación dentro del ayuntamiento, sino que también aumenta la confianza y el compromiso de todos los grupos de interés. Capacitando a el personal mediante talleres.</p> 	<p>Se evidencia y se realiza.</p>

4) Promueve los aportes de ideas innovadoras y creativas por parte del personal para la mejora de la gestión y para hacer frente a las nuevas expectativas de los ciudadanos/ clientes, reducir costos y proporcionarles bienes y/o servicios con un mayor valor agregado.	No se evidencia.	No se ha realizado.
5) Asegura la disponibilidad de los recursos necesarios en el presupuesto para la implementación de los cambios planificados en sus planes de mejora CAF u otros instrumentos.	No se evidencia.	No se ha realizado.
6) Usa los resultados de los indicadores para la mejora continua.	No se evidencia.	No se ha realizado.

CRITERIO 3: PERSONAS

Considere lo que está haciendo la organización para lograr lo siguiente:

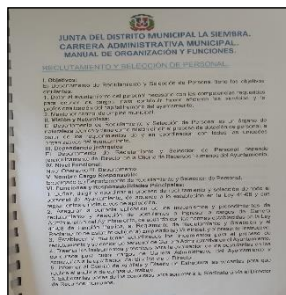
SUBCRITERIO 3.1. Gestionar y mejorar los recursos humanos de acuerdo con la estrategia de la organización.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>La Entidad Municipal:</p> <p>1) Analiza periódicamente las necesidades actuales y futuras de recursos humanos, de acuerdo con la estrategia de la organización.</p>	<p>Comprenden la dirección de la estratégica de la organización y cómo las metas y objetivos futuros influirán en las necesidades de personal. La encargada de recursos humanos realiza las evaluaciones pertinentes a el personal para evaluar su desempeño laboral. ..\Downloads\EVALUACION DE DESEMPEÑO.pdf</p> 	<p>Se evidencia y se realiza.</p>

2) Cuenta con una política de recursos humanos definida e implementada de forma transparente, basada en criterios objetivos para el reclutamiento, promoción, remuneración, desarrollo, delegación, responsabilidades, recompensas y la asignación de funciones gerenciales, teniendo en cuenta las competencias necesarias para el futuro.

La junta de distrito establece un proceso de reclutamiento basado en criterios objetivos, como la evaluación de currículum vitae, las responsabilidades y autoridades se delegan de manera clara y específica, asegurando que cada empleado conozca sus funciones y responsabilidades.

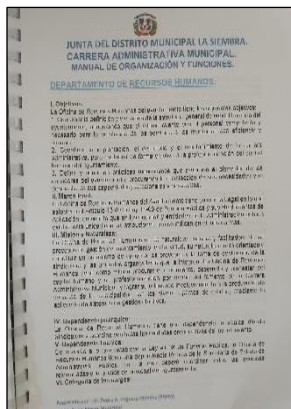
Se evidencia y se realiza.








3) Cuenta con un manual y políticas de recursos humanos que consideran los principios de equidad, neutralidad política, mérito, igualdad de oportunidades, diversidad, responsabilidad social y equilibrio entre el trabajo y la vida laboral.

Cuentan con una política de recursos humanos definida e implementada de forma transparente, basada en criterios objetivos para el reclutamiento, promoción, remuneración, desarrollo, delegación, responsabilidades, recompensas y la asignación de funciones gerenciales, teniendo en cuenta las competencias necesarias para el futuro.


Se evidencia y se realiza.








<p>4) Gestiona el proceso de selección de personal de acuerdo a las competencias necesarias para lograr la misión, la visión y los valores de la organización, centrándose en las habilidades sociales de liderazgo, habilidades digitales y de innovación.</p>	<p>Establecen un sistema de evaluación del desempeño que mida el desarrollo de las competencias clave. Involucran a los empleados en la generación de ideas y soluciones innovadoras para mejorar los servicios municipales.</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around;">   </div>	<p>Se evidencia y se realiza.</p>
<p>5) Gestiona el desarrollo de la carrera profesional basada en criterios de mérito, justicia, igualdad de oportunidades y sin discriminación o exclusiones.</p>	<p>Ofrecen planes de desarrollo profesional personalizados que consideren las aspiraciones, fortalezas y necesidades de cada empleado. Brindan acompañamiento y retroalimentación constante a los empleados sobre su desempeño y oportunidades de crecimiento.</p> <div style="text-align: center;">  </div>	<p>se evidencia y se realiza.</p>


<p>6) Apoya una cultura de desempeño: definiendo objetivos de desempeño con las personas (acuerdos de desempeño), monitoreando y evaluando el desempeño sistemáticamente. El sistema de evaluación del desempeño del personal incluye indicadores relevantes para las decisiones a tomar, por ejemplo: promociones, rotación interna, entre otros.</p>	<p>Promover una cultura de desempeño basada en méritos y competencias, asegurando que las decisiones sobre promociones y rotación interna se basen en resultados objetivos.</p> 	<p>Se evidencia y se realiza.</p>
<p>7) Aplica una política de género como apoyo a la gestión eficaz de los recursos humanos de la organización, por ejemplo: mediante el establecimiento de una unidad de género, datos o estadísticas desagregados por sexo, en cuanto a la composición de los empleados, identificación de las necesidades diferenciadas de hombres y mujeres, niveles educativos, participación en programas de formación y/o actividades institucionales, rangos salariales, niveles de satisfacción, otros.</p>	<p>Ofrecen programas de capacitación y desarrollo profesional que sean accesibles y relevantes para todos los empleados, independientemente de su género.</p> 	<p>Se evidencia y se realiza.</p>

SUBCRITERIO 3.2. Desarrollar y gestionar las capacidades de las personas.


Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>La Entidad Municipal: 1) Implementa una estrategia o plan de desarrollo de recursos humanos basado en las competencias actuales y futuras identificadas, las habilidades y los requisitos de desempeño de las personas.</p>	<p>Ofrecen programas de capacitación y desarrollo continuo que permitan a los empleados adquirir las habilidades y competencias necesarias para el futuro.</p> 	<p>Se evidencia y se realiza.</p>



<p>2) Atrae y desarrolla los talentos necesarios para lograr la misión, visión y objetivos del ayuntamiento.</p>	<p>Fomentan una cultura que valore y reconozca el liderazgo, la innovación y el trabajo en equipo.</p> 	<p>Se evidencia y se realiza.</p>
<p>3) Permite nuevas e innovadoras formas de aprendizaje para desarrollar competencias (pensamiento de diseño, trabajo en equipo, laboratorios, experimentos, aprendizaje electrónico, aprendizaje en el trabajo).</p> <p>4) Establece planes de desarrollo de competencias individuales del personal, que incluyan habilidades personales y gerenciales, Gestión Municipal, planificación, desarrollo de liderazgo, incluidos los instrumentos de gestión pública. Los planes de capacitación del personal basado en la detección de necesidades de capacitación, considerando los recursos disponibles, las necesidades de todas las áreas y las prioridades institucionales.</p>	<p>Fomentan una cultura de aprendizaje continuo y desarrollo de competencias en el día a día mediante trabajo en equipo.</p>  <p>Se implementan capacitación para el personal para planes de desarrollo de competencias individuales del personal, que incluyan habilidades personales y gerenciales y la Gestión Municipal.</p> 	<p>No se ha realizado aprendizaje para desarrollar competencias pensamiento de diseño, laboratorios, experimentos y aprendizaje electrónico.</p> <p>No se ha realizado planificación de desarrollo de liderazgo, incluidos los instrumentos de gestión pública ni los planes de capacitación del personal basado en la detección de necesidades de capacitación, considerando los recursos disponibles, las necesidades de todas las áreas y las prioridades institucionales.</p>
<p>5) Guía y apoya a los nuevos empleados a través de tutoría, mentoría y asesoramiento individual.</p>	<p>Realizan un seguimiento continuo del progreso y satisfacción de los nuevos empleados.</p>	<p>Se evidencia y se realiza.</p>


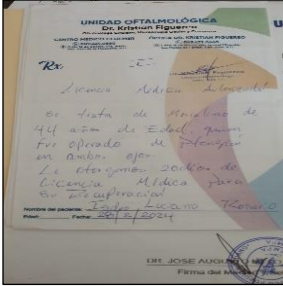
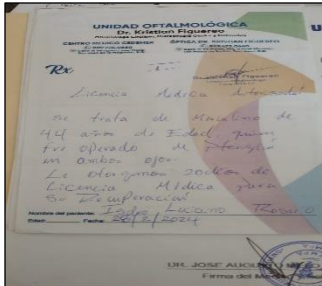
	<p>Recopilan la retroalimentación para mejorar continuamente los programas de mentoría y asesoramiento.</p> 	
<p>6) Promueve la movilidad interna y externa de los empleados, por medio de promociones, ascensos, nuevas asignaciones, etc.</p>	<p>No se evidencia.</p>	<p>No se realiza.</p>
<p>7) Elabora y actualiza anualmente plan de formación al personal y presupuestar para que pueda ser implementado, que incluyan métodos modernos (formación en el puesto de trabajo, formación por medios electrónicos, uso de las redes sociales, inducción a la administración pública municipal y contenidos formativos vinculados al impulso de políticas de igualdad e inclusión social desde el gobierno local).</p>	<p>Ejecutan el plan de formación de manera sistemática y oportuna. Monitorean el progreso y el impacto de las actividades de capacitación. Ajustan el plan según los resultados y retroalimentación obtenida.</p>  	<p>Se evidencias y se ha realizado.</p>
<p>8) Planifica las actividades formativas y el desarrollo de técnicas de comunicación en las áreas de gestión de riesgos, conflictos de interés, gestión de la diversidad, enfoque de género y ética.</p>	<p>No se evidencia.</p>	<p>No se ha realizado.</p>
<p>9) Evalúa el impacto de los programas de formación y desarrollo de las personas y el traspaso de contenido a los compañeros, en relación con el costo de actividades, por medio del monitoreo y el análisis costo/beneficio.</p>	<p>No se evidencia.</p>	<p>No se ha realizado.</p>

<p>10) Brinda al personal la retroalimentación de su evaluación del desempeño, consensuando los resultados y permitiendo propuestas de formación.</p>	<p>Establecen de manera clara y consensuada los objetivos de desempeño y las competencias clave a evaluar. Realizan evaluaciones de desempeño de manera regular.</p>	<p>Se realiza y se evidencia.</p>
		

SUBCRITERIO 3.3. Involucrar y empoderar a las personas y apoyar su bienestar.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>La Entidad Municipal: 1) Promueve una cultura de diálogo y comunicación abierta que propicia el aporte de ideas de los empleados y fomenta el trabajo en equipo, realizando reuniones utilizando formatos estandarizados de minutas que contemplen los acuerdos, mejoras y compromisos para que sean socializadas con los involucrados.</p>	<p>El ayuntamiento municipal implementa una cultura de diálogo y comunicación abierta que propicie el aporte de ideas de los empleados y fomente el trabajo en equipo.</p>	<p>Se evidencia y se realiza.</p>
		
<p>2) Involucra al personal en la formulación y el desarrollo del POA, planes estratégicos, objetivos, el diseño y mejora de procesos y en la identificación e implementación de actividades de mejora e innovación en la gestión.</p>	<p>La Junta De Distrito Municipal La Siembra involucra al personal en la formulación y desarrollo del POA, planes estratégicos, objetivos, diseño y mejora de procesos, así como en la identificación e implementación de actividades de mejora e innovación en la gestión.</p>	<p>Se evidencia y se realiza.</p>

		
<p>3) Procura el consenso/acuerdo entre directivos y empleados sobre los objetivos y la manera de medir su consecución; tanto para las áreas, direcciones o departamentos, como para toda la organización.</p>	<p>Fomentan una cultura organizacional orientada a la consecución de objetivos y resultados.</p> 	<p>Se evidencia y se realiza.</p>
<p>4) Procura que todo el personal esté debidamente identificado proporcionándoles distintivos (carnet de empleados visible durante la jornada de trabajo, uniformes, entre otros).</p>	<p>No se evidencia.</p>	<p>No se ha realizado.</p>
<p>5) Realiza periódicamente encuestas a los empleados para medir el clima laboral con el apoyo del órgano rector, comunicando sus resultados segregados por género (servidores y servidoras), resúmenes de comentarios, interpretaciones y el plan de acción de mejora derivadas.</p>	<p>No se evidencia.</p>	<p>No se ha realizado.</p>
<p>6) Vela por las buenas condiciones ambientales de trabajo en toda la organización, incluyendo prevención y cuidado de la salud; atendiendo a los requisitos de seguridad laboral y el cumplimiento de los mismos.</p>	<p>En la Junta de Distrito Municipal La Siembra se trabaja en un ambiente limpio y organizado para así mantener el cuidado de los empleados.</p>	<p>Se evidencia y se ha realizado.</p>


		
<p>7) Asegura que las condiciones sean propicias para lograr un equilibrio razonable entre el trabajo y la vida de los empleados, por ejemplo: la posibilidad de adaptar las horas de trabajo, el teletrabajo, trabajo a</p>	<p>Ofrecen permisos y licencias remuneradas para atender asuntos personales y familiares, como cuidado de hijos, familiares enfermos o situaciones de emergencia.</p> 	<p>Se evidencia y se realiza.</p>
<p>8) tiempo parcial, las personas en licencia por maternidad o paternidad.</p>	<p>Ofrecen permisos y licencias remuneradas para atender asuntos personales y familiares, como cuidado de hijos, familiares enfermos o situaciones de emergencia.</p> 	<p>se evidencia y se realiza.</p>
<p>9) Presta especial atención a las necesidades de los empleados más desfavorecidos o con discapacidad.</p>	<p>No se evidencia.</p>	<p>No se ha realizado.</p>


10) Cuenta con sistema de compensaciones, recompensas y reconocimientos para el personal, sea o no en forma monetaria, por ejemplo: salario emocional, bonos, la participación en diversas actividades sociales, culturales y deportivas, centradas en la salud y bienestar de las personas).	No se evidencia.	No se ha realizado.
11) Propicia la conformación de la asociación de servidores públicos (ASP) de la institución y crea espacios para que el personal se exprese y aporte sus ideas, quejas o sugerencias.	No se evidencia.	No se ha realizado.

CRITERIO 4: ALIANZAS Y RECURSOS.

Considere lo que está haciendo la organización para lograr lo siguiente:

SUBCRITERIO 4.1. Desarrollar y gestionar alianzas con organizaciones relevantes.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>La Entidad Municipal:</p> <p>1) Identifica a socios clave del sector privado, de la sociedad civil y del sector público, así como otras autoridades políticas de la comunidad, para construir relaciones sostenibles basadas en la confianza, el diálogo, la apertura y establecer el tipo de relaciones, por ejemplo: compradores, proveedores, suministradores, coproductores, fundadores, universidades, organizaciones comunitarias y sociedad civil, organismos internacionales. Además, el Consejo de Desarrollo Municipal con la reglamentación de su funcionamiento a través de resolución.</p>	<p>El enfoque en identificar socios clave en la Junta de Distrito ya es fundamental para construir relaciones sólidas y sostenibles. Al establecer estas relaciones basadas en la confianza, el diálogo y la apertura, se pueden lograr varios beneficios.</p> 	<p>Se evidencia y se realiza.</p>


<p>2) Desarrolla y gestiona acuerdos de colaboración, teniendo en cuenta el potencial de diferentes socios para lograr un beneficio mutuo y apoyarse mutuamente, con experiencia, recursos y conocimiento, incluyendo intercambiar buenas prácticas y los diferentes aspectos de la responsabilidad social, tales como el impacto socio-económico y medioambiental de los productos y servicios contratados.</p>	<p>La colaboración entre socios con habilidades y recursos diversos para así tener una comunidad limpia.</p> 	<p>Se evidencia y se realiza.</p>
<p>3) Define el rol y las responsabilidades de cada socio, incluidos los controles, evaluaciones y revisiones; monitorea los resultados e impactos de las alianzas sistemáticamente.</p>	<p>No se evidencia.</p>	<p>No se ha realizado.</p>
<p>4) Identifican las necesidades de alianzas público-privada (APP) a largo plazo y las desarrolla cuando sea apropiado.</p>	<p>No se evidencia.</p>	<p>No se ha realizado.</p>
<p>5) Aseguran los principios y valores de la organización seleccionando proveedores con un perfil socialmente responsable en el contexto de la contratación pública y las normativas vigentes.</p>	<p>No se evidencia.</p>	<p>No se ha realizado.</p>


SUBCRITERIO 4.2. Colaborar con los ciudadanos y las organizaciones de la sociedad civil.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>La Entidad Municipal:</p> <p>1) Incentiva la participación y colaboración activa de los ciudadanos/clientes y sus representantes en los procesos de toma de decisiones de la organización, para la gestión interna y prestación de los servicios (codiseño, codecisión y coevaluación), usando medios apropiados, por ejemplo, a través de buscar activamente ideas, sugerencias y quejas; grupos de consulta,</p>	<p>No se evidencia.</p>	<p>No se ha realizado.</p>

encuestas, sondeos de opinión, mesas locales intersectoriales, veedores, buzón de quejas; asumir funciones en la prestación de servicios; otros.		
2) Define el marco de trabajo para recoger y procesar los datos obtenidos sobre las necesidades presentes y futuras, así como las opiniones de los munícipes, ciudadanos/clientes y grupos de interés a través de los distintos medios.	Contamos con redes sociales las cuales nos ayudan a esta compartir noticias importantes, anuncios, eventos y actualizaciones con los residentes del distrito. https://www.facebook.com/profile.php?id=61561194900604&mibextid=ZbWKwL	Se evidencia y se realiza.
3) Desarrolla una gestión eficaz de las expectativas, informando y explicando a los clientes los servicios disponibles y sus estándares de calidad, por ejemplo: el catálogo de servicios y las Cartas Compromiso de Servicios al Ciudadano.	No se evidencia.	No se ha realizado.

SUBCRITERIO 4.3. Gestionar las finanzas.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>La Entidad Municipal:</p> <p>1) Alinea la gestión financiera con los objetivos estratégicos de una forma eficaz y eficiente, por medio de un presupuesto general y en cumplimiento de la legislación vigente (los lineamientos de la Ley Municipal, las leyes de compra y presupuesto).</p>	<p>Implican recursos financieros de manera planificada para apoyar programas y servicios que promuevan el desarrollo y el bienestar de los ciudadanos. Además, el ayuntamiento cumple con la legislación vigente, que incluye la Ley Municipal y otras leyes relacionadas con compras públicas y presupuestos. Esta adherencia legal asegura la transparencia y la responsabilidad en la gestión de los fondos públicos.</p> 	Se realiza y se evidencia.

<p>2) Dispone de una escala salarial vigente en la que se presentan salarios iguales para hombres y mujeres en el mismo cargo con la totalidad de los salarios del ayuntamiento en base a la escala salarial y está publicada en su página web y el mural.</p>	<p>No se evidencia.</p>	<p>No se ha realizado.</p>
<p>3) Evalúa los riesgos de las decisiones financieras y un presupuesto equilibrado, integrando objetivos financieros y no financieros.</p>	<p>No se evidencia.</p>	<p>No se ha realizado.</p>
<p>4) Asegura la gestión rentable, eficaz y eficiente de los recursos financieros usando la contabilidad de costos y sistemas de control y evaluación eficientes, por ejemplo: revisiones de gastos.</p>	<p>El ayuntamiento implementa sistemas de control interno y evaluación para monitorear y asegurar la eficacia y eficiencia en el uso de los recursos financieros. Informes del director, reporte de flujo de efectivo, informe de ejecución de los ingresos y gastos. Tenemos la evidencia enero-junio.</p> 	<p>Se evidencia y se realiza.</p>

5) Introduce sistemas de planificación, de control presupuestario y de costos, por ejemplo: presupuestos plurianuales, programas de presupuesto por proyectos, presupuestos de género/diversidad, presupuestos energéticos, presupuestos participativos.

La junta asigna recursos específicamente para proyectos individuales, lo que mejora la transparencia y la rendición de cuentas en la ejecución de fondos públicos. Además, facilita la evaluación de la efectividad y eficiencia de cada proyecto.

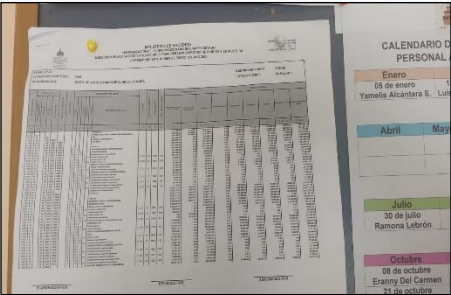


Se evidencia y se realiza.

6) Delega y/o descentraliza las responsabilidades financieras, pero las equilibran con el control financiero centralizado.

Todos los registros contables se manejan en supervisión del departamento de contabilidad, se tiene evidencia de informes trimestrales enero- marzo ejecución presupuestaria.

Se evidencia y se realiza.

<p>7) Asegura transparencia financiera publicando en página web y murales la información presupuestaria de forma sencilla y de manera entendible, con acceso garantizado para la población y partes interesadas en los tiempos establecidos por el órgano rector. (Publicidad de plan operativo, plan de desarrollo, asambleas comunitarias, presupuesto participativo, ejecución presupuestaria, nóminas, incluyendo las ayudas sociales).</p>	<p>Aseguramos la transparencia financiera mediante la publicación accesible y comprensible de información presupuestaria murales de la promoción de la rendición de cuentas y la participación ciudadana. En el mural de la junta se evidencia de redición de cuenta 2023.</p> 	<p>se evidencia y se realiza.</p>
---	---	-----------------------------------

SUBCRITERIO 4.4. Gestionar la información y el conocimiento.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>La Entidad Municipal: 1) Crea una organización de aprendizaje que proporcione sistemas y procesos para administrar, almacenar y evaluar la información y el conocimiento para salvaguardar la resiliencia y la flexibilidad de la organización.</p>	<p>No se evidencia.</p>	<p>No se ha realizado.</p>
<p>2) Monitorea y garantiza que la información disponible externamente sea recogida, procesada, almacenada y usada eficazmente, asegurando su relevancia, corrección, confiabilidad y seguridad.</p>	<p>Utilización de diferentes fuentes y canales para recopilar datos relevantes para la gestión municipal. Aplicación de métodos y tecnologías para analizar y transformar los datos en información útil para la toma de decisiones. Se utiliza redes sociales para dar acceso libre a la información. https://www.facebook.com/profile.php?id=61561194900604&mibextid=ZbWKwL</p>	<p>Se evidencia y se realiza.</p>
<p>3) Aprovecha las oportunidades de la transformación digital para aumentar el conocimiento de la organización y potenciar las habilidades digitales.</p>	<p>No se evidencia.</p>	<p>No se ha realizado.</p>

4) Establece redes de aprendizaje y colaboración para adquirir información externa relevante y también para obtener aportes creativos.	La junta de distrito Municipal La Siembra tenemos redes sociales. https://www.facebook.com/profile.php?id=61561194900604&mibextid=ZbWKwL	Se realiza y se evidencia.
5) Asegura el acceso y el intercambio de información relevante por medio de canales externos e internos y datos abiertos con todas las partes interesadas de manera fácil de usar, teniendo en cuenta las necesidades específicas (colocando la nómina, la tasas, arbitrios y responsables de los procesos para otorgar la licencia urbanística, acta de conformación del consejo de desarrollo), reglamento de funcionamiento aprobado por el concejo de regidores y el detalle (nombre, contacto y sector), ranking del último corte oficial del SISMAP Municipal.	No se evidencia.	No se ha realizado.
6) Asegura que el conocimiento clave (explícito e implícito) de los empleados que dejan de laborar en la organización se retiene dentro de la misma.	No se evidencia.	No se ha realizado.


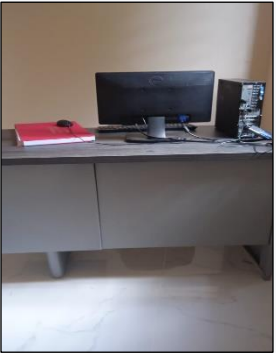
SUBCRITERIO 4.5. Gestionar la tecnología.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
La Entidad Municipal: 1) Diseña la gestión de la tecnología de acuerdo con los objetivos estratégicos y operativos.	La Junta de Distrito demuestra utiliza redes sociales para mostrar transparencia dentro de la institución. https://www.facebook.com/profile.php?id=61561194900604&mibextid=ZbWKwL	Se evidencia y se realiza.
2) Monitorea y evalúa sistemáticamente la rentabilidad (costo-efectividad) de las tecnologías usadas y su impacto.	No se evidencia.	No se realiza.
3) Identifica y usa nuevas tecnologías, relevantes para la organización, implementando datos abiertos y aplicaciones de código abierto cuando sea apropiado (big data, automatización, robótica, análisis de datos, etc.)	No se evidencia.	No se realizado.

4) Utiliza la tecnología para apoyar la creatividad, la innovación, la colaboración (utilizando servicios o herramientas en la nube), la participación, digitalización de la información relevante para la organización.	El ayuntamiento demuestra un compromiso con el uso de la tecnología para apoyar la creatividad, la innovación, la colaboración y la digitalización de información relevante. Por eso utilizamos las redes ocasionales como página de apoyo. https://www.facebook.com/profile.php?id=61561194900604&mibextid=ZbWKwL	Se evidencia y se realiza.
5) Aplica las TIC para mejorar los servicios internos y externos, proporcionando servicios en línea de una manera inteligente: digitalización de formularios, documentos, solicitudes, aplicaciones en líneas, aplicaciones (app) para el acceso a los servicios, informaciones, espacio para quejas, etc. en procura de satisfacer las necesidades y expectativas de los grupos de interés	No se evidencia.	No se ha realizado.
6) Implementa normas o protocolos y otras medidas para la protección efectiva de la data y la seguridad cibernética, que garanticen el equilibrio entre la provisión de datos abiertos y la protección de datos.	No se evidencia.	No se ha realizado.
7) Toma en cuenta el impacto socioeconómico y ambiental de las TIC, por ejemplo: la gestión de residuos de cartuchos, accesibilidad reducida por parte de usuarios con discapacidades y usuarios en necesidad de elevar sus destrezas para trabajo en ambiente electrónico, etc.	No se ha realizado.	No se evidencia.

SUBCRITERIO 4.6. Gestionar las instalaciones.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
----------	---	-----------------

<p>La Entidad Municipal:</p> <p>1) Garantiza la provisión y el mantenimiento efectivo, eficiente y sostenible de todas las instalaciones (edificios, oficinas, suministro de energía, equipos de trabajo exterior, flota vehicular, mobiliario, equipos electrónicos y materiales).</p>	<p>La junta de distrito muestra un compromiso con la garantía de la provisión y el mantenimiento efectivo, eficiente y sostenible de todas sus instalaciones. Esto indica una atención cuidadosa a la gestión de activos físicos, asegurando que estén disponibles y en condiciones adecuadas para cumplir con las funciones y responsabilidades de la organización.</p> <p>Se evidencia redes sociales. https://www.facebook.com/profile.php?id=61561194900604&mibextid=ZbWKwL</p>	<p>Se evidencia y se realiza.</p>
<p>2) Proporciona condiciones de trabajo e instalaciones seguras y efectivas, incluido el acceso sin barreras para satisfacer las necesidades de los munícipes, personal y visitantes.</p>	<p>La junta de distrito demuestra un compromiso con la provisión de condiciones de trabajo e instalaciones seguras y efectivas, incluyendo el acceso sin barreras para satisfacer las necesidades de los munícipes, personal y visitantes, teniendo un ambiente limpio y organizado.</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;">   </div>	<p>Se evidencia y se realiza.</p>
<p>3) Aplica la política de ciclo de vida en un sistema integrado de gestión de instalaciones (edificios, equipos técnicos, mobiliario, vehículos, funerarias, cementerios, mataderos, mercados, parques, etc.), que incluye su reutilización, reciclaje o eliminación segura.</p>	<p>La junta de distrito ha implementado medidas efectivas para optimizar el uso de recursos en las instalaciones municipales. Esto incluye el mantenimiento regular de equipos técnicos y vehículos para prolongar su vida útil, así como programas de reutilización de mobiliario y equipos en buen estado.</p>	<p>Se evidencia y se realiza.</p>

		
<p>4) Asegura brindar un valor público agregado a través de la disposición de las instalaciones para actividades de la comunidad.</p>	<p>La junta de distrito ha establecido políticas efectivas que garantizan el acceso equitativo a las instalaciones municipales para una variedad de actividades comunitarias. Esto incluye la programación flexible y la disponibilidad de espacios adecuados para reuniones, eventos culturales, deportivos y educativos.</p> <p>Se evidencia fotos.</p> 	<p>Se evidencia y se realiza.</p>
<p>5) Garantiza el uso eficaz, eficiente y sostenible de los medios de transporte y los recursos energéticos, evitando incurrir en excesos por consumo innecesario.</p>	<p>No se evidencia.</p>	<p>No se ha realizado.</p>
<p>6) Garantiza la adecuada accesibilidad física a los edificios de acuerdo con las necesidades y expectativas de los empleados y de los ciudadanos/clientes, por ejemplo: acceso a estacionamiento o transporte público, rampa para personas con alguna discapacidad.</p>	<p>Se han realizado renovaciones en los edificios municipales para cumplir con las normativas de accesibilidad, garantizando que todos los ciudadanos, incluidas las personas puedan acceder y utilizar los servicios municipales de manera independiente y segura.</p>	<p>Se realiza y se evidencia.</p>




CRITERIO 5: PROCESOS.

Considera lo que la organización hace para lograr lo siguiente:

SUBCRITERIO 5.1. Diseñar y gestionar procesos para aumentar el valor dado a los ciudadanos y clientes.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>La Entidad Municipal: 1) Identifica, mapea, describe y documenta los procesos clave en torno a las necesidades y opiniones de los grupos de interés y del personal, de forma continua, para garantizar una estructura organizativa ágil.</p>	<p>No se evidencia.</p>	<p>No se ha realizado.</p>
<p>2) Diseña e implementa el manejo de datos y los estándares abiertos en la gestión regular de los procesos.</p>	<p>No se evidencia.</p>	<p>No se realiza.</p>

<p>3) Analiza y evalúa los procesos, los riesgos y factores críticos de éxito, regularmente, para asegurar el cumplimiento de los objetivos de la organización y las expectativas de los ciudadanos/clientes y su adaptación a los cambios del entorno, al tiempo que asigna los recursos necesarios para alcanzar los objetivos establecidos. (Identificar qué acciones toma la entidad municipal para gestionar los riesgos que afectan el funcionamiento de los procesos y el cumplimiento de los objetivos.)</p>	<p>No se evidencia.</p>	<p>No se ha realizado.</p>
<p>4) Identifica a los propietarios del proceso (las personas que controlan todos los pasos del proceso) y les asigna responsabilidades y competencias.</p>	<p>Se asignada cada puesto según el manual de cargo y de funciones.</p> 	<p>Se evidencia y se realiza.</p>
<p>5) Simplifica los procesos de forma regular, proponiendo cambios en los requisitos legales si es necesario, en consenso con concejo de regidores y vocales.</p>	<p>No se evidencia.</p>	<p>No se ha realizado.</p>
<p>6) Impulsa la innovación y la optimización de procesos al prestar atención a las buenas prácticas nacionales e internacionales, involucrando a grupos de interés relevantes.</p>	<p>No se ha realizado.</p>	<p>no se realiza.</p>

7) Establece indicadores de resultados para monitorear la eficacia de los procesos, por ejemplo: carta de servicios, compromisos de desempeño, acuerdos sobre el nivel de los servicios, etc.	No se ha realizado.	No se evidencia.
8) Revisa y mejora los procesos para garantizar la protección de datos. (Back up/resguardo de datos, cumplimiento de normas de protección de datos personales y de información del Estado).	No se evidencia.	No se realiza.


Subcriterio 5.2 Ofrecer productos y prestar servicios orientados a los clientes, los ciudadanos, los grupos de interés y la sociedad en general.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
La Entidad Municipal: 1) Identifica y diseña los productos y servicios de la organización y gestiona activamente el ciclo de vida completo, incluido el reciclaje y la reutilización.	No se evidencia.	No se ha realizado.
2) Desarrolla su oferta de servicios involucrando a los ciudadanos/clientes y grupos de interés en el diseño, entrega y mejora de los servicios y productos y en el desarrollo de estándares de calidad, por ejemplo: por medio de encuestas, retroalimentación, grupos focales, procedimientos de gestión de reclamos, entre otros, para saber qué esperan y necesitan los usuarios de los servicios de gestión de mercados, mataderos, cementerios, recolección y manejo de desechos sólidos, etc.	No se evidencia.	No se ha realizado.

<p>3) Considera criterios de inclusión en la gestión de la diversidad y la igualdad de género para identificar y satisfacer las necesidades y expectativas de todos los colectivos, de los ciudadanos / clientes y todos los grupos de interés.</p>	<p>Garantizan que la información y comunicación sobre los servicios municipales sea accesible y adaptada a la diversidad de usuarios mediante redes sociales.</p> <p>https://www.facebook.com/profile.php?id=61561194900604&mibextid=ZbWKwL</p>	<p>Se evidencia y se realiza.</p>
<p>4) Promueve la accesibilidad a los productos y servicios de la organización (accesibilidad en línea de los servicios, horarios de apertura flexibles, documentos en una variedad de formatos, por ejemplo: en papel y en versión electrónica, idiomas apropiados, carteles, folletos, tableros de anuncios en Braille y audio, personal con conocimiento de lengua de señas para atender sordos.</p>	<p>No se evidencia.</p>	<p>No se ha realizado.</p>

SUBCRITERIO 5.3. Coordinar los procesos en toda la organización y con otras organizaciones relevantes.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>La Entidad Municipal:</p> <p>1) Coordina los procesos dentro de la organización y con los procesos de otras organizaciones que funcionan en la misma cadena de servicio. Coordinación interna como para hacer la autoevaluación CAF, el presupuesto ajustado a las necesidades de cada área, los planes, etc.; coordinación externa con otras instituciones, con aliados en proyectos comunes, con otras entidades de gobierno local en la región, etc.</p>	<p>No se evidencia.</p>	<p>No se ha realizado.</p>

<p>2) Desarrolla un sistema compartido con otros socios de la cadena de prestación de servicios, para facilitar el intercambio de datos. Definición de las condiciones de trabajo y comunicación para las actividades compartidas o codependientes entre diferentes instituciones.</p>	<p>Desarrollan un proceso presupuestario participativo que involucre a todas las áreas y permita asignar recursos de manera equitativa y alineada a las necesidades de cada departamento. Tenemos la ruta de recolección de residuos sólidos.</p>	<p>No se realiza Definición de las condiciones de trabajo y comunicación para las actividades compartidas o codependientes entre diferentes instituciones.</p>
		
<p>3) Crea grupos de trabajo con las organizaciones/proveedores de servicios, para solucionar problemas (Correo electrónico, chat en el teléfono, calendario compartido.)</p>	<p>No se evidencia.</p>	<p>No se realiza.</p>
<p>4) Incorpora incentivos y condiciones para que la dirección y los empleados creen procesos inter-organizacionales, por ejemplo: servicios compartidos y desarrollo de procesos comunes entre diferentes unidades.</p>	<p>No se evidencia.</p>	<p>No se realiza.</p>
<p>5) Acuerda estándares comunes, facilita el intercambio de datos y servicios compartidos, para coordinar procesos de la misma cadena de entrega en toda la organización y con socios clave en los sectores público, privado y de ONG.</p>	<p>No se evidencia.</p>	<p>No se realiza.</p>
<p>6) Utiliza asociaciones en diferentes niveles de gobierno (municipios, regiones, empresas estatales y públicas) para permitir la prestación de servicios coordinados.</p>	<p>No se evidencia.</p>	<p>No se realiza.</p>

CRITERIOS DE RESULTADOS

CRITERIO 6: RESULTADOS ORIENTADOS A LOS CIUDADANOS/ CLIENTES.

Documento Externo
SGC-MAP


Considere lo que la entidad del gobierno local ha logrado para satisfacer las necesidades y expectativas de los clientes y ciudadanos a través de los siguientes resultados:

SUBCRITERIO 6.1. Mediciones de la percepción

I. Resultados de la percepción general de la organización respecto a:

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>La opinión de los munícipes/clientes sobre:</p> <p>1) La imagen global de la organización (ente municipal) y su reputación pública, por ejemplo: obtener retroalimentación e información sobre diferentes aspectos del desempeño de la organización, protocolos y manejo de desechos, su imagen en la opinión de los munícipes.</p>	<p>Implementan la participación ciudadana en la toma de decisiones y el seguimiento a la gestión pública. Por medios de redes sociales ya que es una herramienta eficiente y fácil de usar. https://www.facebook.com/profile.php?id=61561194900604&mibextid=ZbWKwL</p>	<p>se evidencia y se realiza.</p>
<p>2) Enfoque del personal del ente de gobierno local al munícipe o ciudadano/cliente. La opinión de los munícipes sobre los servidores del ente municipal, la amabilidad, trato equitativo, abierto, claridad de la información facilitada, predisposición de los empleados a escuchar, recepción, flexibilidad y capacidad para facilitar soluciones personalizadas).</p>	<p>No se evidencia.</p>	<p>No se realiza.</p>
<p>3) Participación de los ciudadanos/clientes en los procesos de trabajo y de toma de decisiones de la organización (opinión de los munícipes sobre si se les toma en cuenta o no para participar en la toma de decisiones).</p>	<p>No se evidencia.</p>	<p>No se realiza.</p>
<p>4) Transparencia, apertura e información proporcionada por la organización. Opinión de los munícipes/clientes sobre la disponibilidad de la información y sus canales disponibles: cantidad, calidad, confianza, transparencia, facilidad de lectura, adecuada al grupo de interés, etc.</p>	<p>No se evidencia.</p>	<p>No se realiza.</p>
<p>5) Integridad de la organización y la confianza generada en los clientes/ ciudadanos. La opinión de los munícipes/clientes sobre la ética del gobierno local.</p>	<p>No se evidencia.</p>	<p>No se realiza.</p>

2. Resultados de la percepción de los servicios y productos.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>La opinión de los munícipes/clientes sobre:</p> <p>1) Accesibilidad a los servicios físicos y digitales (acceso con transporte público, acceso para personas con discapacidad, horarios de apertura y de espera, ventanilla única, costo de los servicios, etc.). La opinión de los munícipes sobre qué tan fácil es tener contacto con la oficina municipal para obtener los servicios.</p>	<p>La junta de Distrito Municipal La Siembra cuenta con una persona encarga de dar el libre acceso a la información, además de tener redes sociales para tener transparencia en la junta municipal.</p> <p>https://www.facebook.com/profile.php?id=61561194900604&mibextid=ZbWKwL</p> 	<p>se evidencia y se realiza.</p>
<p>2) Calidad de los productos y servicios (cumplimiento de los estándares de calidad, tiempo de entrega, enfoque medioambiental, etc.). La opinión de los munícipes sobre los servicios.</p>	<p>No se evidencia.</p>	<p>No se realiza.</p>
<p>3) Variedad de los servicios ofrecidos para las diferentes necesidades: negocios, munícipes, proveedores (teniendo en cuenta las necesidades específicas del cliente atendiendo a edad, género, discapacidad, etc.).</p>	<p>No se evidencia.</p>	<p>No se realiza.</p>
<p>4) Capacidades de la organización para la innovación. La opinión de los munícipes sobre los esfuerzos de la entidad municipal por buscar nuevas soluciones y propuestas.</p>	<p>No se evidencia.</p>	<p>No se realiza.</p>
<p>5) Nivel de confianza hacia la organización y sus productos/servicios. La opinión de los munícipes sobre la confiabilidad de la entidad municipal y los servicios.</p>	<p>No se evidencia.</p>	<p>No se realiza.</p>

6) Agilidad de la organización. La opinión de los munícipes sobre la rapidez con la que responde la entidad municipal a sus necesidades.	No se evidencia.	No se realiza.
7) Digitalización en la organización. La opinión de los munícipes sobre qué tanto la entidad municipal usa la tecnología para mejorar su oferta, atención y trabajo.	No se evidencia.	No se realiza.


6.2. Mediciones de Rendimiento (desempeño), en relación a:

I. Resultados sobre la calidad de los productos y servicios.


Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
Resultados en indicadores de rendimiento de la Entidad Municipal: 1) Tiempo de espera (tiempo de procesamiento y prestación del servicio). Resultados de indicadores del tiempo que toma cada servicio desde su solicitud hasta la entrega con el fin de ir reduciendo los tiempos de espera.	Se tiempo se espera es accesible.	No se evidencia.
2) Número y tiempo de procesamiento de quejas y sugerencias recibidas y acciones correctivas implementadas. Resultados de indicadores del tiempo y respuesta que se les ofrece a las opiniones, quejas y sugerencias de los ciudadanos.	No se evidencia.	No se realiza.
3) Resultados de las medidas de evaluación (subsanción) con respecto a errores y cumplimiento de los estándares de calidad. Resultados de acciones tomadas para remediar la insatisfacción de los ciudadanos con los servicios o con la entidad municipal.	No se evidencia.	No se realiza.
4) Cumplimiento a los estándares de servicio publicados. Resultados de indicadores para medir las condiciones prometidas en los servicios brindados.	No se evidencia.	No se realiza.

2. Resultados en materia de transparencia, accesibilidad e integridad.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>Resultados en indicadores de la Entidad Municipal:</p> <p>1) Número de canales de información y comunicación, de que dispone la organización y los resultados de su utilización, incluidas las redes sociales.</p>	<p>Realizan un inventario detallado de todos los canales de información y comunicación disponibles, tanto internos como externos, que utiliza el ayuntamiento. Esto puede incluir: Redes sociales (Facebook. https://www.facebook.com/profile.php?id=61561194900604&mibextid=ZbWKwL</p>	<p>Se evidencia y se realiza.</p>
<p>2) Disponibilidad y exactitud de la información. Si toda la información que debe publicarse en la página web de la entidad municipal se publica completa y a tiempo, o cuántas veces al año y en qué proporción.</p>	<p>No se evidencia.</p>	<p>No se realiza.</p>
<p>3) Disponibilidad de los objetivos de rendimiento y resultados de la organización. Si la entidad municipal se trazó metas con respecto a los servicios ofrecidos y cuántas de esas metas alcanzó.</p>	<p>Celebran los éxitos y reconocimiento de los equipos o departamentos que han cumplido sus metas.</p>	<p>Mejorar la claridad y especificidad de las metas establecidas para que sean más fácilmente medibles y alcanzables. Asegurarse de que los objetivos sean realistas y alcanzables dentro del periodo establecido.</p>
<p>4) Alcance de la entrega de datos abiertos.</p>	<p>No se evidencia.</p>	<p>No hay mediciones.</p>
<p>5) Horario de atención de los diferentes servicios (departamentos).</p>	<p>Tenemos de un horario específico, de 8: 00 a.m. a 2: 00 p.m.</p>	<p>No se evidencia.</p>
<p>6) Tiempo de espera. Tiempo para prestar el servicio.</p>	<p>La disponibilidad es rápida y eficiente.</p>	<p>Se evidencia y se realiza.</p>

		
7) Costo de los servicios. Si se mide cuánto cuesta a la entidad municipal ofrecer sus servicios y cuál proporción se recupera del aporte ciudadano.	No se evidencia.	No se realiza.
8) Disponibilidad de información acerca de la responsabilidad de gestión de los distintos servicios. Si se asegura que los munícipes tengan acceso a los requisitos para solicitar los servicios de la entidad municipal.	Se utiliza redes sociales. https://www.facebook.com/profile.php?id=61561194900604&mibextid=ZbWKwL	se evidencia y se realiza.

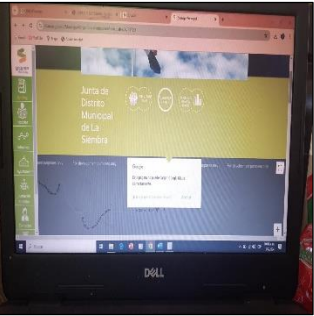
3. Resultados relacionados con la participación de los grupos de interés y la innovación.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>Resultados en indicadores de la Entidad Municipal:</p> <p>1) Grado de implicación de los grupos de interés en el diseño y la prestación de los servicios y productos o en el diseño de los procesos de toma de decisiones, por ejemplo: cuántos de los convocados para la selección del presupuesto participativo forman parte del proceso, qué cantidad se abstiene de participar.</p>	<p>Organización de reuniones y consultas regulares con los grupos de interés para recoger sus opiniones y sugerencias. Se toma en cuenta a la comunidad para para la selección del presupuesto participativo.</p> 	Se realizan y se evidencia.

2) Sugerencias recibidas e implementadas. (Número de quejas y sugerencias recibidas vs número y resultados de las acciones implementadas).	No se evidencia.	No se realizan.
3) Grado de utilización de métodos nuevos e innovadores para atender a los ciudadanos/clientes. Resultados de indicadores para medir la innovación implementada para la satisfacción del munícipe que requiere los servicios de la entidad municipal.	No se evidencia.	No se realizan.
4) Indicadores de cumplimiento en relación al género y a la diversidad cultural y social de los ciudadanos/clientes.	No se evidencia.	No se realiza.
5) Alcance de la revisión periódica realizada con los grupos de interés para supervisar sus necesidades cambiantes y el grado en que se cumplen. Por ejemplo, cuántos de los grupos de interés identificados participaron en la convocatoria para actualizar la información sobre sus necesidades y expectativas.	No se evidencia.	No se realiza.

4. Resultados sobre el uso de la digitalización y los procedimientos de gobierno electrónico.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
----------	---	-----------------

<p>Resultados en indicadores de la Entidad Municipal:</p> <p>1) Resultados de la digitalización en los productos y servicios de la organización (innovaciones, mejora en los tiempos de respuesta, acceso, confianza pública, costos etc.). Si se implementaron mejoras en los servicios, qué resultados dieron las mejoras, qué indicadores se definieron.</p>	<p>No se evidencia.</p>	<p>No se realiza.</p>
<p>2) Participación ciudadana en los productos y servicios (acceso y flujo de información continuo entre la organización y los ciudadanos clientes.) Los resultados de cómo se involucra la ciudadanía en el gobierno de la entidad municipal.</p>	<p>No se evidencia.</p>	<p>No se realiza.</p>
<p>3) Transparencia de las informaciones. Resultados de indicadores que se hayan establecido para medir las acciones implementadas por la transparencia.</p>	<p>La institución es monitoreada en materia de transparencia por los indicadores establecidos en el SISMAP Municipal y SISMAP Servicios.</p> 	<p>No evidencia y se realiza.</p>

CRITERIO 7: RESULTADOS EN LAS PERSONAS.

Considere lo que la organización ha logrado para satisfacer las necesidades y expectativas de su gente a través de los siguientes resultados:

SUBCRITERIO 7.1. Mediciones de la percepción.

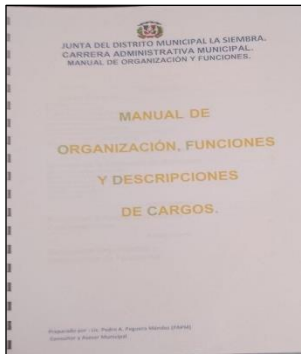
I. Resultados en relación con la percepción global de las personas acerca de:

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
----------	---	-----------------

<p>Resultados en indicadores de la opinión del personal de la Entidad Municipal sobre:</p> <p>1) La imagen y el rendimiento general de la organización (para la sociedad, los ciudadanos/clientes, otros grupos de interés). La opinión de los colaboradores/servidores/empleados sobre la productividad de la entidad municipal.</p>	<p>No se evidencia.</p>	<p>No se realiza.</p>
<p>2) Involucramiento de las personas de la organización en la toma de decisiones, actividades de mejora y su conocimiento de la misión, visión y valores. La opinión de los colaboradores/servidores/empleados sobre qué tanto está involucrado el personal en la toma de decisiones y en el conocimiento y empleo de la misión, visión y valores.</p>	<p>La junta de distrito podría tener un sistema participativo donde los empleados y colaboradores son consultados y tienen la oportunidad de contribuir activamente en la formulación de políticas y decisiones estratégicas. Además, redes sociales como Facebook que es plataforma muy fácil de usar. https://www.facebook.com/profile.php?id=61561194900604&mibextid=ZbWKwL</p>	<p>No se involucra la opinión de los colaboradores/servidores/empleados sobre qué tanto está involucrado el personal en la toma de decisiones y en el conocimiento y empleo de la misión, visión y valores.</p>
<p>3) Participación de las personas en las actividades de mejora. La opinión de los colaboradores/servidores/empleados sobre si el personal participa en actividades de mejora de la entidad municipal, como en la autoevaluación con el Modelo CAF.</p>	<p>No se evidencia.</p>	<p>No se realiza.</p>
<p>4) Conciencia de las personas sobre posibles conflictos de intereses y la importancia del comportamiento ético y la integridad. La opinión de los colaboradores/servidores/empleados sobre la ética y los posibles conflictos de interés.</p>	<p>Si existe una cultura ética sólida en la junta de distrito, donde se promueve y se practica activamente el comportamiento ético e íntegro, esto fortalece la confianza tanto interna como externamente.</p>	<p>Educación y capacitación, Transparencia y divulgación y Monitoreo y aplicación.</p>
<p>5) Mecanismos de retroalimentación, consulta y diálogo y encuestas sistemáticas del personal. La opinión de los colaboradores/servidores/empleados sobre las vías de comentarios de los supervisores para la mejora del personal.</p>	<p>No se evidencia.</p>	<p>No se realiza.</p>


6) La responsabilidad social de la organización. La opinión de los colaboradores/servidores/empleados sobre la responsabilidad social de la entidad municipal.	No se evidencia.	No se realiza.
7) La apertura de la organización para el cambio y la innovación. La opinión del personal sobre qué tan abierta al cambio es la entidad municipal.	No se evidencia.	No se realiza.
8) El impacto de la digitalización en la organización. La opinión del personal sobre cómo el uso de la tecnología mejora su trabajo o el servicio que ofrecen a través de la entidad municipal.	No se evidencia.	No se realiza.
9) La agilidad de la organización. La opinión del personal sobre qué tan rápida y flexible es la entidad municipal para adaptarse a los cambios.	No se evidencia.	No se realiza.



2. Resultados relacionados con la percepción de la dirección y con los sistemas de gestión respecto a:

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>Resultados en indicadores de la opinión del personal de la Entidad Municipal sobre:</p> <p>1) La capacidad de los altos y medios directivos para dirigir la organización, por ejemplo: estableciendo objetivos, asignando recursos, evaluando el rendimiento global de la organización, la estrategia de gestión de RR.HH., etc. y de comunicar sobre ello. La opinión del personal sobre el trabajo de gestión que hacen los supervisores.</p>	<p>Los directivos establecen objetivos claros, específicos y medibles, alineados con la visión y misión de la organización. Además, se tiene el manual de organizaciones.</p> 	Se evidencia y se realiza.
2) El diseño y la gestión de los distintos procesos de la organización. La opinión del personal sobre la manera de administrar y dirigir la entidad municipal.	No se evidencia.	No se realiza.

3) El reparto de tareas y el sistema de evaluación de las personas. La opinión del personal sobre cómo se distribuye el trabajo y cómo se evalúa el rendimiento.	No se evidencia.	No se ha realizado.
4) La gestión del conocimiento. La opinión del personal sobre cómo se comparte el nuevo conocimiento entre los miembros de la entidad municipal.	No se evidencia.	No se ha realizado.
5) La comunicación interna y las medidas de información. La opinión del personal sobre la comunicación.	No se evidencia.	No se realiza.
6) El alcance y la calidad en que se reconocen los esfuerzos individuales y de equipo. La opinión del personal sobre el reconocimiento que hace la entidad municipal al trabajo de los colaboradores y de los equipos de trabajo.	No se evidencia.	No se realiza.
7) El enfoque de la organización para los cambios y la innovación. La opinión del personal sobre la disposición de la entidad municipal para cambiar, mejorar, emplear nuevas formas de satisfacer a sus ciudadanos.	No se evidencia.	No se ha realizado.

3. Resultados relacionados con la percepción de las condiciones de trabajo:

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>Resultados en indicadores de la opinión del personal de la Entidad Municipal sobre:</p> <p>1) El ambiente de trabajo y la cultura de la organización. La opinión del personal sobre el ambiente del trabajo y su cultura.</p>	<p>El ayuntamiento promueve una cultura colaborativa donde se fomenta el trabajo en equipo y la cooperación entre departamentos. Continúan incentivando la colaboración mediante proyectos interdepartamentales.</p> 	Se evidencia y se realiza.

<p>2) El enfoque de los problemas sociales (flexibilidad de horarios, conciliación de la vida personal y laboral, protección de la salud). La opinión del personal sobre cómo toma en cuenta la entidad municipal la vida de los colaboradores para que puedan mantener el equilibrio entre el trabajo y todo lo demás en sus vidas.</p>	<p>El ayuntamiento distrital ofrece jornadas junto a los estudiantes y maestros.</p> 	<p>se realiza y se evidencia.</p>
<p>3) El manejo de la igualdad de oportunidades y equidad en el trato y comportamientos de la organización. La opinión del personal sobre la discriminación o la igualdad de oportunidades para progresar en la entidad municipal.</p>	<p>El ayuntamiento cuenta con políticas claras y bien definidas sobre igualdad y no discriminación, promoviendo un entorno inclusivo y equitativo. Trabajando en equipo para así tener un ambiente armonioso.</p> 	<p>Se realiza y se evidencia.</p>
<p>4) Las instalaciones y las condiciones ambientales de trabajo. La opinión del personal sobre las condiciones de trabajo y los espacios provistos para ellos.</p>	<p>No se evidencia.</p>	<p>No se realizan.</p>



4. Resultados relacionados con la percepción del desarrollo de la carrera y habilidades profesionales en cuanto a:

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>Resultados en indicadores de la opinión del personal de la Entidad Municipal sobre:</p> <p>1) Desarrollo sistemático de carrera y competencias. La opinión de los colaboradores/servidores/empleados sobre sus posibilidades de carrera en la entidad municipal, las posibilidades de explotar su potencial en el trabajo y sus expectativas de crecimiento.</p>	No se evidencia.	No se realiza.
<p>2) Motivación y empoderamiento. La opinión de los colaboradores/servidores/ empleados sobre la motivación que ofrece la entidad municipal y el empoderamiento o transferencia de poder que dan los supervisores a los miembros de la entidad municipal para tomar decisiones en su ambiente de trabajo.</p>	No se realiza.	No se evidencia.
<p>3) El acceso y calidad de la formación y el desarrollo profesional. La opinión de los colaboradores/servidores/empleados sobre las capacitaciones que ofrece o consigue la entidad municipal para ellos.</p>	No se evidencia.	No se realiza.

SUBCRITERIO 7.2. Mediciones del Rendimiento (desempeño).

I. Resultados generales en las personas.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
-----------------	---	------------------------

<p>Resultados en indicadores de desempeño del personal o la gestión del talento humano de la Entidad Municipal sobre:</p> <p>1) Indicadores relacionados con la retención, lealtad y motivación de las personas, por ejemplo: nivel de absentismo o enfermedad, índices de rotación del personal, número de quejas, número de días de huelga, cantidad de renuncias de personal, etc.</p>	<p>no se evidencia.</p>	<p>No se realiza.</p>
<p>2) Nivel de participación en actividades de mejora, por ejemplo: porcentaje de empleados convocados a actividades del gobierno local que asisten a las actividades.</p>	<p>Participación activa de los empleados.</p> 	<p>No evidencia y se realiza.</p>
<p>3) El número de dilemas éticos, por ejemplo: posibles conflictos de intereses reportados, denuncias de corrupción.</p>	<p>No se evidencia.</p>	<p>No se ha realizado.</p>
<p>4) La frecuencia de la participación voluntaria en el contexto de actividades relacionadas con la responsabilidad social organizadas por la entidad de gobierno local.</p>	<p>Si hay una participación significativa y regular de voluntarios en actividades de responsabilidad social, esto puede indicar un fuerte compromiso por parte de la comunidad local hacia causas sociales y ambientales.</p> 	<p>Se evidencia y se realiza.</p>

<p>5) Indicadores relacionados con las capacidades de las personas para tratar con los ciudadanos/clientes y para responder a sus necesidades, por ejemplo: número de horas de formación dedicadas a la gestión de la atención al ciudadano/cliente, número de quejas de los ciudadanos/clientes sobre el trato recibido por el personal, mediciones de la actitud del personal hacia los ciudadanos/clientes, cantidad de personas que completan las capacitaciones para mejorar el trato a los munícipes.</p>	<p>No evidencia.</p>	<p>No se ha realizado.</p>
---	----------------------	----------------------------

2. Resultados con respecto al desempeño y capacidades individuales.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>Resultados en indicadores de desempeño del personal o la gestión del talento humano de la Entidad Municipal sobre:</p> <p>1) Indicadores relacionados con el rendimiento individual, por ejemplo: índices de productividad, resultados de las evaluaciones de desempeño desagregadas por género, entre otros.</p>	<p>No se evidencia.</p>	<p>No se realizado.</p>
<p>2) Indicadores sobre el uso de herramientas digitales de información y comunicación (evaluación de la capacidad para usar computadoras, correos electrónicos, equipos de oficina y tecnología en general para hacer el trabajo más eficiente).</p>	<p>No se evidencia.</p>	<p>No ha realizado.</p>
<p>3) Indicadores relacionados con el desarrollo de las capacidades de habilidades y capacitación, por ejemplo: tasas de participación y de éxito de las actividades formativas, eficacia de la utilización del presupuesto para actividades formativas, cuántas personas completan el programa de capacitación, los cursos y los talleres que se les pide hacer en el ayuntamiento/junta de distrito municipal.</p>	<p>No se evidencia.</p>	<p>No se ha realizado.</p>


4) Frecuencia y tipo de acciones de reconocimiento individual y de equipos, por ejemplo: indicadores de si hay unas condiciones para el reconocimiento del buen trabajo, cuántos ganan este reconocimiento por año.	No se evidencia.	No se ha realizado.
---	------------------	---------------------

CRITERIO 8: RESULTADOS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL.

Considere lo que la organización está logrando con respecto a su responsabilidad social, a través de los resultados de lo siguiente:

SUBCRITERIO 8.1. Mediciones de percepción.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>Resultados de indicadores de la opinión de la sociedad/aliados respecto a:</p> <p>1) Impacto de la organización en la calidad de vida de los ciudadanos/clientes más allá de la misión institucional, por ejemplo: las obras sociales de la entidad del gobierno local, como: educación sanitaria (charlas, ferias y jornadas de salud), apoyo financiero o de otro tipo a las actividades y eventos deportivos, culturales o sociales, participación en actividades humanitarias, acciones específicas dirigidas a personas en situación de desventaja o con necesidades especiales, actividades culturales abiertas al público, préstamo de instalaciones, etc. (opinión de los munícipes y medios de comunicación sobre estas actividades).</p>	No se evidencia.	No se ha realizado.
<p>2) La reputación de la organización como contribuyente a la sociedad local /global y con relación a la sostenibilidad, por ejemplo: con la compra de productos de comercio justo, productos reutilizables, productos de energía renovable, etc.</p>	<p>La junta cuenta con una reputación aceptable por parte de los munícipes con redes sociales, como Facebook, Instagram.</p> <p>https://www.facebook.com/profile.php?id=61561194900604&mibextid=ZbWKwL</p>	Se realiza y se evidencia.

<p>3) Opinión de los munícipes, la sociedad en general y medios de comunicación sobre el ayuntamiento/junta de distrito municipal y su aporte al medio ambiente y la distribución justa de los recursos entre los negocios de la comunidad.</p>	<p>Si la junta distrital fomenta la participación activa de la comunidad en iniciativas ambientales y en la distribución justa de recursos, esto puede fortalecer los lazos comunitarios y mejorar la percepción pública.</p> 	<p>Se evidencia y se realiza.</p>
<p>4) El impacto de la organización en el desarrollo económico de la comunidad y el país, incluyendo, la toma de decisiones sobre la seguridad, movilidad y otros, ejemplo: opinión de los munícipes y medios de comunicación sobre el esfuerzo y las acciones del ayuntamiento/junta de distrito municipal para promover el desarrollo económico de la comunidad y hacer el espacio más seguro.</p>	<p>No se evidencia.</p>	<p>No se ha realizado.</p>




<p>5) El impacto de la organización en la calidad de la democracia, la transparencia, el comportamiento ético, el estado de derecho, la apertura, la integridad y la igualdad. Exponiendo los resultados de la opinión que tienen los munícipes y medios de comunicación sobre el esfuerzo y las acciones del ayuntamiento/junta de distrito municipal para promover la participación de todos los sectores del municipio/distrito municipal, la rendición de cuentas, la igualdad entre todos los munícipes sin distinción de género, estado civil, militancia en partidos políticos, discapacidades.</p>	<p>No se evidencia.</p>	<p>No ha realizado.</p>
<p>6) Opinión pública general sobre la accesibilidad y transparencia de la organización y su comportamiento ético (respeto de los principios y valores de los servicios públicos, como la igualdad, permanencia en el servicio, etc.). Resultados de medición de opinión de los munícipes y la sociedad sobre qué tan abierto, disponible, accesible, transparente y ético es el gobierno local.</p>	<p>Mediante la página de Facebook la Junta De Distrito La Siembra comunica todo lo relacionado con junta para así tener transparencia. https://www.facebook.com/profile.php?id=61561194900604&mibextid=ZbWKwL</p>	<p>Se evidencia y se realiza.</p>


SUBCRITERIO 8.2. Mediciones del rendimiento organizacional.

Indicadores de responsabilidad social:

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
----------	---	-----------------

<p>Resultados en indicadores de desempeño de la Entidad Municipal en la responsabilidad social:</p> <p>1) Actividades de la organización para preservar y mantener los recursos, por ejemplo: presencia de proveedores con perfil de responsabilidad social, grado de cumplimiento de las normas medioambientales, uso de materiales reciclados, utilización de medios de transporte respetuosos con el medioambiente, reducción de las molestias, daños y ruido, y del uso de suministros como agua, electricidad y gas (cantidad de iniciativas y qué resultados presenta la entidad del gobierno local para contribuir a la mejora del medio ambiente).</p>	<p>Se realizan reciclaje de basura en busca de tener una comunidad limpia y libre de enfermedades.</p> 	<p>Se evidencia y se realiza.</p>
<p>2) Frecuencia de las relaciones con autoridades relevantes, grupos y representantes de la comunidad, ejemplo: cantidad eventos o actividades en las que las autoridades o sus representantes se reúnen o trabajan de acuerdo con otros sectores de la sociedad, participación de la entidad de gobierno local en las actividades del Consejo de Desarrollo del Municipio.</p>	<p>La Junta De Distrito Municipal La Siembra impulsa la participación ciudadana y las relaciones con los diferentes grupos y representantes de la comunidad local, además, esto se logra a través de la realización de eventos, actividades y espacios de diálogo e intercambio entre las autoridades y la sociedad civil organizada.</p> 	<p>Se evidencia y se realiza.</p>
<p>3) Grado e importancia de la cobertura positiva y negativa recibida por los medios de comunicación (números de artículos, contenidos, de publicaciones a favor y en contra en redes sociales, reportajes y entrevistas en medios de comunicación local, etc.).</p>	<p>Se utiliza cobertura positiva puede aumentar la visibilidad del ayuntamiento y fortalecer su reputación en la comunidad. Mediante las redes sociales Facebook que es una pagina de fácil uso.</p> <p>https://www.facebook.com/profile.php?id=61561194900604&mibextid=ZbWKwL</p>	<p>Se evidencia y realiza.</p>

<p>4) Apoyo sostenido como empleador a las políticas sobre diversidad, integración y aceptación de minorías étnicas y personas socialmente desfavorecidas, por ejemplo, tipos de programas/proyectos específicos para emplear a minorías, discapacitados, número de beneficiarios, etc. Apoyo a sectores de la comunidad que ayuden a distribuir las oportunidades entre todos, pero especialmente entre los grupos menos apoyados.</p>	<p>No hay evidencia.</p>	<p>No se realiza.</p>
<p>5) Apoyo a proyectos de desarrollo y participación de los empleados en actividades filantrópicas. Reportes de resultados o estadísticas de las actividades de ayuda a la sociedad, de actividades de altruismo, de generosidad, en la que se involucren los colaboradores de la entidad local.</p>	<p>No se evidencia.</p>	<p>No se ha realizado.</p>
<p>6) Intercambio productivo de conocimientos e información con otros. por ejemplo: número de conferencias organizadas por la organización, número de intervenciones en coloquios nacionales e internacionales, benchmarking, reuniones, alianzas, otros.</p>	<p>Se está recibiendo la capacitación por el SINOC.</p>  	<p>Se evidencia y se realiza.</p>
<p>7) Programas para la prevención de riesgos de salud y de accidentes, dirigidos a los ciudadanos/clientes y empleados (número y tipo de programas de prevención, charlas de salud, número de beneficiarios y la relación costo/calidad de estos programas, jornadas de vacunación para munícipes o para empleados).</p>	<p>Se realiza charla con la comunidad y los empleados.</p> 	<p>Se evidencia y se realiza.</p>

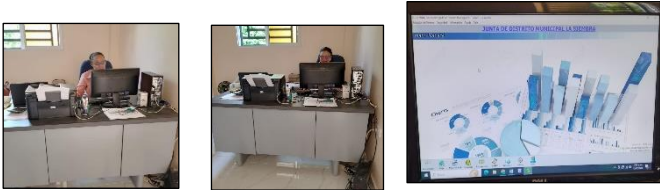
8) Resultados de la medición de la responsabilidad social, por ejemplo: informe de sostenibilidad/procura del medio ambiente, reducción del consumo energético, consumo de kilovatios por día, política de residuos y de reciclaje contribución al desarrollo social con acciones que sobrepasen la misión de la entidad de gobierno local.	No se evidencia.	No se realiza.
9) Número de voluntarios que realizan actividades de colaboración en la organización.	<p>Las asociaciones, los empleados de la junta, junta de vecinos, etc.</p> 	se evidencia y se realiza.

CRITERIO 9: RESULTADOS CLAVE DE RENDIMIENTO.

Considere los resultados logrados por la organización, en relación con lo siguiente:

SUBCRITERIO 9.1. Resultados externos: servicios o productos y valor público.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
Resultados en indicadores de eficacia de la Entidad Municipal:	No se evidencia.	No se ha realizado.
1) Resultados en términos de cantidad y calidad de servicios y productos.	No se evidencia.	No se ha realizado.
2) Resultados en términos de Outcome (el impacto en la sociedad y los beneficiarios directos de los servicios y productos ofrecidos).	No hay evidencia.	No se ha realizado.
3) Resultados de la evaluación comparativa (análisis comparativo) en términos de productos y resultados.	No hay evidencia.	No se ha realizado.
4) Grado de cumplimiento de contratos/acuerdos o convenios entre las autoridades y la organización.	No se evidencia.	No se ha realizado.


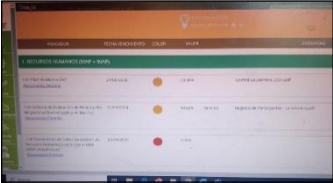
<p>5) Resultados de inspecciones o evaluaciones externas y auditorías de desempeño.</p>	<p>Se ha realizado evaluaciones de desempeño. file:///C:/Users/D20B5239/Downloads/638336712257386407-Registro-de-Participantes---La-Siembra%20(1).pdf</p>	<p>Se evidencia y se realiza.</p>
<p>6) Resultados de innovaciones en servicios/productos.</p>	<p>Programas de Capacitación Laboral</p> 	<p>Se evidencia y se realiza.</p>
<p>7) Resultados de la implementación de reformas del sector público.</p>	<p>Aplican mantener actualizados los portales de transparencia que publican datos sobre el presupuesto, contratos, licitaciones y otros aspectos clave de la gestión municipal.</p> 	<p>Se evidencia y se realiza.</p>

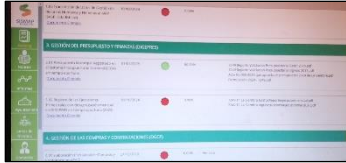
SUBCRITERIO 9.2. Resultados internos: nivel de eficiencia.

Ejemplos	Puntos Fuertes	Áreas de Mejora
----------	----------------	-----------------

Documento Externo
SGC-MAP

	(Detallar Evidencias)	
<p>Resultados en indicadores de eficiencia de la Entidad Municipal en términos de:</p> <p>1) La gestión de los recursos disponibles, incluyendo, la gestión de recursos humanos, gestión del conocimiento y de las instalaciones de forma óptima.</p>	<p>Integran la gestión de recursos humanos en la planificación estratégica, Desarrollar prácticas de recursos humanos adaptadas al contexto</p> <p>Valorizar el conocimiento y capacidades del personal municipal.</p> 	<p>Se evidencia y se realiza.</p>
<p>2) Mejoras e innovaciones de procesos.</p>	<p>Digitalizan documentos y registros para facilitar el acceso y reducir el uso de papel y Fomentan equipos de trabajo interdisciplinarios y autónomos para acelerar la toma de decisiones y la implementación de cambios.</p> 	<p>Se evidencia y se realiza.</p>
<p>3) Benchmarking/benchlearning internos o con otras organizaciones (análisis comparativo), se refiere a qué resultados de aprendizaje registra la organización, qué resultados de innovaciones implementadas o de acciones de corrección tras mediciones y evaluaciones.</p>	<p>Se está realizando capacitación personal e identificando las áreas de mejora.</p> 	<p>Se evidencia y se realiza.</p>
<p>4) Eficacia de las alianzas, por ejemplo: grado de cumplimiento de los acuerdos de colaboración, convenios y otras actividades conjuntas.</p>	<p>Fomenta una comunicación abierta y continua entre todas las partes, se resuelve cualquier conflicto o malentendido de manera rápida y efectiva y estar</p>	<p>Se evidencia y se realizan.</p>

	<p>dispuesto a ajustar los acuerdos y estrategias según sea necesario.</p> 	
5) Impacto de la tecnología (digitalización) en el desempeño de la organización, la eficiencia en la burocracia administrativa, mejora en la prestación de servicios, etc., por ejemplo: porcentaje de concordancia entre la estructura aprobada y la nómina, reduciendo costos, el uso del papel, trabajando en forma conjunta con otros proveedores, interoperabilidad, ahorro de tiempo.	No se evidencia.	No se ha realizado.
6) Puntuación de la entidad en el SISMAP Municipal según los informes trimestrales (considerar los últimos 4 informes y la posición en el ranking).	No se evidencia.	No se realiza.
7) Resultados de las evaluaciones o auditorías internas.	40%	Se realiza y se evidencias.
		
8) Resultados de reconocimientos, por ejemplo, en la participación a concursos, premios de calidad y certificaciones de calidad del sistema de gestión u otros.	No se evidencia.	No se realiza.
9) Cumplimiento del presupuesto y los objetivos financieros.	80%	Enviar los presupuestos a la fecha tope.

		
<p>I0) Resultados relacionados al costo-efectividad (logro resultados de impacto al menor costo posible).</p>	<p>No se evidencia.</p>	<p>No se ha realizado.</p>

NOTA: Estos son ejemplos que aparecen en el “Modelo CAF”, son puntos de referencia en el proceso de autoevaluación. Las organizaciones pueden tener otras formas de desplegar los criterios, incluyendo las propias, que pueden ser consideradas como parte de su autoevaluación, siempre que puedan sustentar sus puntos fuertes con las evidencias correspondientes.